



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



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي
ميدان العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
الشعبة : علوم التسيير
التخصص : ادارة اعمال

دور الاستثمار في رأس المال البشري في تنمية القدرات الإبداعية

دراسة حالة اساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة الوادي.

تحت إشراف الأستاذ:

• د. كدودة عادل

إعداد الطالبات

- لمقدم سعاد
- بن خليفة آمنة
- بيرياني أسماء
- قطايم بلقيس

لجنة المناقشة

رئيسا	أستاذ محاضر. أ.	د. عابي خليفة
مناقشا	أستاذ محاضر. أ.	د. يحيي لخضر

السنة الجامعية : 2024/2023



الإهداء

نهدي هذا العمل المتواضع :

الى الوالدين الكريمين

الى كل من علمنا حرفا طوال مسارنا التعليمي

الى كل العائلة الكريمة

الى كل الأحبه و الاصدقاء

الى كل من ساهم في هذا العمل من قريب او من بعيد

شكر وعرفان

﴿...وقال رب اوزعني ان اشكر نعمتك التي انعمت علي وعلى والدي وأن أعمل صلحا ترضيه﴾

وأدخلني برحمتك في عبادك الصالحين ﴿ سورة النمل *19*

اللهم لك الحمد والشكر أولا و آخراً ، وظاهراً و باطناً ، لك الحمد حتى ترضى ولك الحمد بعد الرضا . نحمدك ربى على أن وفقتنا لإتمام هذا العمل وأصلي وأسلم علي من بعثه الله متمماً لمكارم الأخلاق ورحمة للعالمين نبينا مُحَمَّد وعلى آله وصحبه أجمعين أما بعد:

نتقدم بجزيل الشكر وخالص الدعاء وعظيم الإمتنان لأصحاب البذل والعطاء وأخص بالذكر " الأستاذ عادل كدودة " الذي أشرف على إنجاز هذا العمل ومد لنا يد العون والمساعدة طيلة فترة هذه الدراسة.

ونوجه الشكر الى جميع الاساتذة أعضاء لجنة المناقشة على قبولهم تقييم ومناقشة هذا العمل. كما نشكر جميع أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة حماة لحضر

بالوادي

وفي الأخير نتوجه بالشكر الجزيل الى جميع من قدم المساعدة من قريب أو بعيد لانتهاء هذا العمل ولو بدعوة صادقة.

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور الاستثمار في رأس المال البشري في تنمية القدرات الإبداعية لدى اساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة حمه لخضر بالوادي، ولأجل تحقيق هذا الهدف تم أخذ عينة عشوائية مكونة من 64 فرد من الكلية محل الدراسة، كما تم الاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع المعلومات وعلى برنامج spss v.27 لتحليل البيانات واختبار الفرضيات، وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين الاستثمار في رأس المال البشري وتنمية القدرات الإبداعية في الكلية محل الدراسة، وتوجد علاقة ارتباط قوية طردية بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع أي أن المتغيرات المفسرة لمحاور التحفيز والتعليم، التدريب، الاستقطاب مرتبطة ارتباطا موجب بتنمية القدرات الإبداعية.

كلمات مفتاحية: رأس المال البشري، القدرات الإبداعية، استقطاب، تحفيز، تعليم، تدريب.

Résumé :

Cette étude visait à identifier le rôle de l'investissement dans le capital humain dans le développement des capacités créatives des professeurs de la Faculté des Sciences Economiques, Commerciales et de Gestion de l'Université Hamma Lakhdar d'El Oued. Afin d'atteindre cet objectif, un échantillon aléatoire de 64 individus a été retenu. a été tiré du collège étudié et s'est également appuyé sur le questionnaire a été utilisé comme outil de collecte d'informations et d'utilisation du programme 25 SPSS V pour analyser les données et tester les hypothèses. L'étude a conclu qu'il y avait un effet statistiquement significatif entre les investissements. en capital humain et le développement des capacités créatives dans le collège étudié, et il existait une forte corrélation directe entre les variables indépendantes et la variable dépendante, ce qui signifie que les variables expliquant les axes de motivation, d'éducation, de formation et de recrutement sont positivement liées à le développement des capacités créatives.

Mots clés: capital humain, capacités créatives, recrutement, motivation, éducation, formation english.

فهرس المحتويات

الإهداء	
شكر وعرفان	
الملخص	
فهرس المحتويات	
فهرس الجداول	
فهرس الأشكال	
المقدمة العامة	أ

الفصل الأول: الإطار النظري للاستثمار في رأس المال البشري وتنمية القدرات الإبداعية

تمهيد:	6
المبحث الاول: الإطار المفاهيمي حول الاستثمار في رأس المال البشري	7
المطلب الاول: عموميات حول رأس المال البشري	7
الفرع الاول: نشأة رأس المال البشري	7
الفرع الثاني: مفهوم رأس المال البشري:	8
الفرع الثالث: خصائص رأس المال البشري:	11
الفرع الرابع: أهمية رأس المال البشري:	12
الفرع الخامس: مكونات رأس المال البشري	13
المطلب الثاني: عموميات حول الاستثمار في رأس المال البشري	14
الفرع الأول: مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري:	15
الفرع الثاني: نظريات الاستثمار في رأس المال البشري:	16
الفرع الثالث: خصائص وأهمية الاستثمار في رأس المال البشري:	18
الفرع الرابع: محددات وقياس الاستثمار في رأس المال البشري	20
الفرع الخامس: أساليب الاستثمار في رأس المال البشري:	21
المبحث الثاني: مفاهيم حول تنمية القدرات الإبداعية:	27
المطلب الأول: ماهية الإبداع:	27
الفرع الأول: مفهوم الإبداع والمفاهيم المرتبطة به	27
الفرع الثاني: خصائص و أنواع الإبداع :	29

30	الفرع الثالث: أهمية الإبداع:
31	الفرع الرابع: العوامل المؤثرة على الإبداع:
32	المطلب الثاني: أساسيات حول تنمية القدرات الابداعية.....
32	الفرع الأول: مفهوم القدرات الإبداعية.....
32	الفرع الثاني: مكونات القدرات الإبداعية:
34	الفرع الثالث: خصائص القدرات الإبداعية
34	الفرع الرابع: أساليب تنمية القدرات الإبداعية
36	المبحث الثالث: الدراسات السابقة متعلق بموضوع الدراسة
36	تمهيد :
37	المطلب الأول: الدراسات المتعلقة بالمتغير المستقل الاستثمار في رأس المال البشري.....
39	المطلب الثاني: الدراسات المتعلقة بالمتغير التابع تنمية القدرات الابداعية:
42	المطلب الثالث: موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة
42	الفرع الأول: الدراسات المتعلقة بالمتغيرين معا:
43	الفرع الثاني: تحليل الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية
45	خلاصة الفصل:

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لجامعة الشهيد حمه الأخضر الوادي

47	تمهيد :
48	المبحث الأول: تقديم المؤسسة قيد الدراسة
48	المطلب الأول: التعرف على جامعة الوادي عامة وكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير خاصة ..
48	فرع الأول: لمحة تاريخية عن جامعة الوادي
50	الفرع الثاني: لمحة تاريخية عن كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير:
50	المطلب الثاني: ممارسات الاستثمار في رأس المال البشري في الجامعة
50	الفرع الأول: الاستقطاب.....
52	الفرع الثاني: التدريب
53	الفرع الثالث: التعليم.....
53	الفرع الرابع: التحفيز
56	المبحث الثاني: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية.

56	المطلب الأول: منهج والمجتمع ومتغيرات الدراسة.....
56	الفرع الأول: منهج الدراسة الميدانية.....
56	الفرع الثاني: متغيرات الدراسة.....
57	الفرع الثالث: مجتمع الدراسة.....
57	المطلب الثاني: بناء وعينة والأدوات المستخدمة في الدراسة.....
57	الفرع الأول: بناء وتصميم أداة الدراسة.....
57	الفرع الثاني: عينة الدراسة.....
58	الفرع الثاني: الأدوات المستخدمة في تحليل نتائج الاستبيان.....
58	المبحث الثالث: التحليل الاحصائي واختبار فرضيات الدراسة.....
58	المطلب الأول: عرض وتحليل البيانات الخاصة بالخصائص الشخصية والوظيفية.....
59	الفرع الأول: متغير الجنس.....
59	الفرع الثاني: متغير العمر.....
60	الفرع الثالث: متغير الرتبة العلمية.....
61	الفرع الرابع: متغير الخبرة المهنية.....
62	المطلب الثاني: تحليل الاحصائي للاستبيان.....
63	الفرع الأول: ثبات الدراسة (معامل الفا كرونباخ).....
65	الفرع الثاني: معامل الارتباط بين كل عبارة للاستبيان والبعد الذي تنتمي إليه (الاتساق الداخلي)
68	الفرع الثالث: العلاقة بين متغيرات الدراسة (مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة).....
70	الفرع الرابع: تحليل عبارات محور متغير المستقل ومحور متغير التابع.....
73	الفرع الخامس: اختبار فرضيات الدراسة الميدانية:.....
82	خلاصة الفصل:.....
85	قائمة المراجع.....
93	الملاحق.....

فهرس الجداول

- الجدول رقم (01): النتائج الإحصائية للاستثمارات الاستبيان الورقية الموزعة والالكترونية.....58
- الجدول رقم (02): توزيع العينة حسب متغير الجنس.....59
- الجدول رقم (03): توزيع العينة حسب متغير العمر.....60
- الجدول رقم (04): توزيع العينة حسب الرتبة العلمية.....61
- الجدول رقم (05): توزيع العينة حسب متغير الخبرة المهنية.....62
- الجدول رقم (06): ثبات الاستبيان الكلي.....63
- الجدول رقم (07): ثبات الاستبيان لمحور الاستثمار في الرأس المال البشري.....63
- الجدول رقم (08): معامل الفا كرونباخ ثبات بعد الاستقطاب.....63
- الجدول رقم (09): معامل الفا كرونباخ ثبات بعد التدريب.....64
- الجدول رقم (10): معامل الفا كرونباخ ثبات بعد التعليم.....64
- الجدول رقم (11): معامل الفا كرونباخ ثبات بعد التحفيز.....64
- الجدول رقم (12): ثبات الاستبيان لمحور تنمية القدرات الإبداعية.....64
- الجدول رقم (13): معامل الارتباط لبعد الاستقطاب وعباراته.....65
- الجدول رقم (14): معامل الارتباط لبعد التدريب.....66
- الجدول رقم (15): معامل الارتباط لبعد التعليم.....67
- الجدول رقم (16): معامل الارتباط لبعد التحفيز.....67
- الجدول رقم (17): معامل الارتباط لمحور تنمية القدرات الإبداعية.....68
- الجدول رقم (18): مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة.....69
- الجدول رقم (19): تحليل عبارات محور متغير المستقل ومحور متغير التابع.....70
- الجدول رقم (20): الانحراف المعياري والمتوسط الحسابي لبعد الاستقطاب.....70
- الجدول رقم (21): الانحراف المعياري والمتوسط الحسابي لبعد التدريب.....71
- الجدول رقم (22): الانحراف المعياري والمتوسط الحسابي لبعد التعليم.....71
- الجدول رقم (23): الانحراف المعياري والمتوسط الحسابي لبعد التحفيز.....71
- الجدول رقم (24): الانحراف المعياري والمتوسط الحسابي لبعد تنمية القدرات الإبداعية.....72
- الجدول رقم (25): توزيع العينة حسب متغير الخبرة المهنية.....72
- الجدول رقم (26): القدرة التفسيرية لنموذج الانحدار البسيط المتعلق ببعد الاستقطاب.....73

- الجدول رقم (27): القدرة التفسيرية لنموذج الانحدار البسيط المتعلق ببعد التدريب.....75
- الجدول رقم (28) القدرة التفسيرية لنموذج الانحدار البسيط المتعلق ببعد التعليم.....76
- الجدول رقم (29): القدرة التفسيرية لنموذج الانحدار البسيط المتعلق ببعد التحفيز78
- الجدول رقم (30): القدرة التفسيرية لنموذج الانحدار البسيط المتعلق بالاستثمار في الرأس المال البشري وتأثيره على تنمية القدرات الإبداعية79

فهرس الأشكال

- شكل رقم 01: يوضح نموذج الدراسة للمتغيرين ج
- شكل رقم 02: يوضح عناصر رأس المال البشري 9
- شكل رقم 03: يوضح تأثير المتغير التابع على الاستثمار في رأس مال البشري 56
- شكل رقم 04: يوضح توزيع العينة حسب متغير الجنس 59
- شكل رقم 05: يوضح توزيع العينة حسب متغير العمر 60
- شكل رقم 06: يوضح توزيع العينة حسب متغير الرتبة العلمية 61
- شكل رقم 07: يوضح توزيع العينة حسب متغير الخبرة المهنية 62

المقدمة العامة

مقدمة

عملت الكثير من الدول على استثمار طاقات وقدرات الأفراد الذهنية والإبداعية لينعكس ذلك على تحقيق أعلى معدلات النمو الاقتصادي وأفضل المزايا التنافسية لها ، ولقد بذلت جهود كبيرة من أجل تطويرها وزيادة دورها في قيادة العملية التنموية وذلك من خلال ما يشهده العالم من تغيرات وتحديات دائمة في مختلف الجوانب والتي لم تصبح تعتمد على الجهد العضلي في عملية خلق الثروة بل أصبحت تتميز بالتطورات التكنولوجية والمعرفية والإبداعية في شتى المجالات.

ويعتبر المورد البشري مصدراً مهماً لتطور المجتمعات وتقدمها من جميع النواحي المختلفة ، هذا بفضل دور المورد البشري الذي يلعبه في تنمية المهارات وبناء القدرات الإبداعية التي تحتاجها مختلف قطاعات الاقتصاد الوطني.

وهذا ما يفسر الاهتمام المتزايد الذي تبذله مؤسسات التعليم العالي في مختلف الدول العالم وذلك بتحديث برامجها وتحديثها بما يلي متطلبات التنمية المتجددة.

وتعد الجامعات هي المسؤولة الأولى عن إمداد المجتمعات بالعقول الواعية لها المبدعة التي تساهم في بناء وتطوير وتقديم هذه المجتمعات.

أولاً : إشكالية الدراسة

وبناءً على ما سبق نطرح الإشكالية الرئيسية التالية : ما دور الاستثمار في رأس المال البشري في تنمية القدرات الإبداعية لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة الوادي؟

ثانياً : الأسئلة الفرعية:

- تندرج ضمن هذه الإشكالية التساؤلات الفرعية التالية:
- هل يوجد أثر للاستقطاب في تنمية القدرات الإبداعية في المؤسسة محل الدراسة؟
- هل يوجد أثر للتدريب في تنمية أثر القدرات الإبداعية في المؤسسة محل الدراسة؟
- هل هناك أثر للتعليم في تنمية القدرات الإبداعية في المؤسسة محل الدراسة؟
- هل هناك أثر للتحفيز في تنمية القدرات الإبداعية في المؤسسة محل الدراسة؟

ثالثاً : فرضيات الدراسة:

تقوم هذه الدراسة على الفرضية الرئيسية التالية:

◀ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاستثمار في رأس المال البشري على تنمية القدرات الإبداعية في كلية العلوم الاقتصادية؟ وتندرج ضمن هذه الفرضية مجموعة من الفرضيات الفرعية وهي:

- الفرضية الأولى : يوجد أثر معنوي للاستقطاب على تنمية القدرات الإبداعية في المؤسسة محل الدراسة.
- الفرضية الثانية : يوجد أثر معنوي للتدريب على تنمية القدرات الإبداعية في محل الدراسة.
- الفرضية الثالثة : يوجد أثر معنوي للتعليم في تنمية القدرات الإبداعية في المؤسسة محل الدراسة.

- **الفرضية الرابعة :** يوجد أثر معنوي للتحفيز في تنمية القدرات الإبداعية في المؤسسة محل الدراسة.

رابعاً : مبررات اختيار الموضوع:

- ارتباط الموضوع بميدان التخصص ومجال البحث
- ميول شخصية الباحثين لمثل هذه المواضيع (الإبداع ، رأس المال الفكري ، رأس المال البشري ، الابتكار ، التميز...)
- الوعي بقيمة وأهمية الموضوع.
- قلة الدراسات التي تناولت مثل هذه المواضيع : خاصة بالنسبة للاستثمار في رأس المال البشري المرتبط بتنمية القدرات الإبداعية في جامعة الوادي

خامساً : أهداف الدراسة:

ان الهدف من هذه الدراسة هو معرفة دور الاستثمار في رأس المال البشري في تنمية القدرات الإبداعية في جامعة حمه لخضر الوادي كلية العلوم الاقتصادية.

- إعطاء صورة واضحة للاستثمار في رأس المال البشري والتعرف على أساليبه وكذلك التعرف على القدرات الإبداعية ومكوناتها.
- معرفة مدى تطابق الجزء النظري للبحث والدراسة الميدانية في المؤسسة محل الدراسة.
- إمكانية التوصل إلى نتائج يمكن من خلالها صياغة بعض الاقتراحات التي تساعد المؤسسة محل الدراسة في تطبيق الاستثمار في رأس المال البشري الوصول إلى أعلى مستويات تنمية القدرات الإبداعية

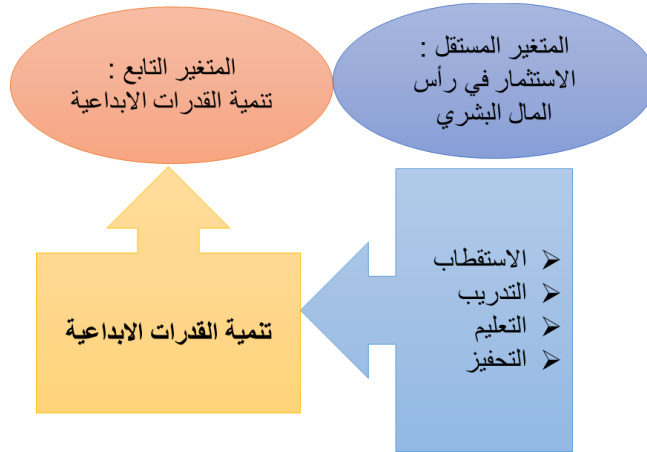
سادساً : أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة فيما يلي:

- تكتسي هذه الدراسة أهمية كبيرة ، لاسيما مع التوجه لنظم التسيير الحديثة ذات الصلة بتسيير وتنمية راس المال البشري ، فموضوع الاستثمار في رأس المال البشري وتنمية القدرات الابداعية من المواضيع الحديثة التي لم تحدد معالمها بصورة نهائية.
- تبرز أهمية الدراسة في تقديم صورة عن دور الاستثمار في رأس المال البشري في تنمية القدرات الابداعية لدى اساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية علوم التسيير بجامعة حمه لخضر بالوادي.

سابعاً : نموذج الدراسة

بعد عرض متغيرات الدراسة ، نعرض نموذج الافتراضي الدراسة كما يلي:



الشكل رقم 01: يوضح نموذج الدراسة للمتغيرين

المصدر : من اعداد الطالبات بالاعتماد على دراسات السابقة

ثامنا : منهج الدراسة

يمثل المنهج أسلوب للتفكير والعمل يعتمد على الباحث لتنظيم أفكاره وعرضها وتحليلها للوصول إلى النتائج المرجوة وتحقيق أهداف الدراسة ، وبالنسبة لهذه الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الذي يقوم على جمع وتحليل كافة المعلومات المتعلقة بتحديد المشكلة و الأهداف ، أما في الجانب التطبيقي اعتمدنا على أسلوب دراسة حالة للوقوف على دور الاستثمار في رأس المال البشري في تنمية القدرات الابداعية لدى أساتذة الكلية محل الدراسة لذلك اعتمدنا على دراسة حالة باستخدام الاستبيان ومعالجة البيانات عن طريق برنامج الحزمة الإحصائية SPSS.v.27 لمعرفة مدى تأثير أبعاد الاستثمار في رأس المال البشري على تنمية القدرات الابداعية لدى أساتذة الكلية محل الدراسة.

تاسعا : حدود الدراسة

من أجل الاحاطة بالإشكالية الرئيسية لموضوع الدراسة وفهم جوانبها المختلفة تم تقسيم الحدود كما يلي:

- ◀ **الحدود المكانية :** طبقت الدراسة على مستوى كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة حمة لخصر بجامعة الوادي.
- ◀ **الحدود الزمنية :** لتغطية ودراسة المتغيرات قمنا بزيارات عديدة للكلية محل الدراسة حيث كانت المدة التي قضيناها في الكلية من 1 فيفري 2024 الى غاية 15 ماي 2024، بحيث تم توزيع الاستبانة ورقيا وكترونيا.
- ◀ **الحدود الموضوعية :** تناولت الدراسة متغيرين دور الاستثمار في رأس المال البشري وتنمية القدرات الابداعية.
- ◀ **الحدود البشرية :** اختصرت على عينة من اساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة الوادي.

عاشرا : هيكل الدراسة

حتى يتم بلوغ الاهداف من الدراسة و الامام بمختلف جوانب الاستثمار في رأس المال البشري وأثره على تنمية القدرات الابداعية قمنا بتقسيم موضوع البحث الى فصلين:

الفصل الاول : الادبيات النظرية والتطبيقية حول الاستثمار في رأس المال البشري والقدرات الابداعية والذي بدوره قسمناه الى ثلاث مباحث : المبحث الاول بعنوان الإطار المفاهيمي حول الاستثمار في رأس المال البشري ، و المبحث الثاني مفاهيم حول تنمية القدرات الابداعية ، و المبحث الثالث الدراسات السابقة والتعليق عليها.

اما الفصل الثاني : فتطرقنا من خلال الدراسة الميدانية لدور الاستثمار في رأس المال البشري على تنمية القدرات الإبداعية لدى الأساتذة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة حمه لخضر بالوادي ، حيث سنعرض في المبحث الاول لمحة عن جامعة حمه لخضر وكذا ممارسات الاستثمار في رأس المال البشري في الجامعة اما المبحث الثاني عرض ومناقشة الدراسة الإطار المنهجي للدراسة الميدانية.

أحد عشر : صعوبات الدراسة

- صعوبة ضبط وتحديد أبعاد متغيرات الدراسة بناء على الدراسات السابقة
- صعوبة حصر المفاهيم الخاصة بالدراسة نظرا لكون موضوع الدراسة واسع وشامل

الفصل الأول : الإطار النظري
الاستثمار في رأس المال البشري
وتنمية القدرات الإبداعية

تمهيد:

نظراً للتغيرات والتطورات العلمية والتقنية السريعة التي شهدتها بيئة الأعمال في كافة الجوانب الاقتصادية ، الاجتماعية والثقافية و التكنولوجية ، مما جعل المؤسسات تعيد النظر في الأساليب الاقتصادية والإدارية ، خاصة المتعلقة بإدارة المعرفة ورأس المال الفكري ضمن المقاربات الحديثة لتسيير الكفاءات ، يبقى العنصر البشري العامل الحاسم في النجاحات التي حققتها المؤسسات ، هنا برزت فكرة الاهتمام برأس المال البشري وضرورة الاستثمار فيه من خلال استقطاب أفضل المواهب وتطويرهم والحفاظ عليهم ، وذلك بهدف الحصول على المعارف والمهارات والقدرات وتوليد الأفكار الجديدة ، من خلال وضع نظام تسيير محكم يعمل على الاستقطاب السليم ، التعليم والتدريب والتحفيز الذي يحث على الإبداع ويخلق الرغبة في العمل بجدية والتزام ، ويضع قواعد للتقييم الفعال ، فالعنصر البشري إذا حسن توجيهه سيضمن تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة مع ضمان الاستمرارية والتطوير والتجديد للمؤسسة.

ومن أجل التعرف على متغيرات الدراسة وهي الاستثمار في رأس المال البشري والقدرات الإبداعية سنتناول في هذا الفصل الإطار النظري والتطبيقي لمختلف المفاهيم من خلال المباحث التالية:

◀ المبحث الأول : الإطار المفاهيمي حول الاستثمار في رأس المال البشري.

◀ المبحث الثاني : مفاهيم حول تنمية القدرات الإبداعية.

◀ المبحث الثالث : الدراسات السابقة.

المبحث الأول : الإطار المفاهيمي حول الاستثمار في رأس المال البشري

توجهت الآراء خلال السنوات الأخيرة من القرن العشرين نحو التركيز على الأفراد حيث يمثل رأس المال البشري المعارف والمهارات والخبرات المتواجدة بالمؤسسة من مختلف المستويات ، ويعتبر من أهم موارد للمؤسسات الحديثة ، و هو المصدر الرئيسي للمعرفة و الاداة الحقيقية لتحقيق مختلف الاهداف للمؤسسة وذلك من خلال المزج بينه وبين الموارد الأخرى ، ومن خلال هذا المبحث سنتطرق الى العناصر التالية :نشأة رأس المال البشري و مفهومه ، مفهوم رأس المال الفكري و مكوناته ، خصائص و اهمية ومكونات رأس المال البشري ، وسنتطرق ايضا الى عموميات حول الاستثمار في رأس المال البشري وذلك من تعاريف ونظريات و اهميته وسنتطرق ايضا الى محدداته وقياسه مروراً بأساليب الاستثمار في رأس المال البشري.

المطلب الاول : عموميات حول رأس المال البشري

سنتناول في هذا المطلب كل من : نشأة رأس المال البشري وسنتطرق بعدها الى مفهوم رأس المال الفكري ومكوناته بعدها مفهوم رأس المال البشري وأهميته وخصائصه.

الفرع الاول : نشأة رأس المال البشري

هناك من يعد بدايات الاهتمام برأس المال البشري الى ادم سميث (Adam-Smith) سنة 1776 في كتابه الشهير **ثروة الامم** الى تأثير مهارات العاملين في العملية الانتاجية وجودة المخرجات وطالب بأن تحدد الاجور وفق ما يبذله العاملون من وقت وجهد وكلفة لكسب المهارات المطلوبة في أدائهم لمهامهم مشيراً الى ان العمل البشري هو مصدر القيمة ، وأوضح أن موهبة الفرد لا تعود عليه فقط وإنما تعود أيضاً على المجتمع الذي ينتمي اليه ، وأن المهارة الفائقة للعامل تعمل كأداة ثمينة ، وتعطي عائداً يغطي تكاليف الاعداد لها بالإضافة الى قيمة هذه المهارة في حد ذاتها¹.

ان الاهتمام الجاد بمبدأ رأس المال البشري نشأ كرد فعل للمبالغة في اهمية دور رأس المال المادي في تنمية الاقتصادية وفي النظام الاقتصادي ككل ، وذلك فيما قبل الستينات من القرن الحالي وذلك عندما ألقى "شولتز" محاضراته الشهيرة في ديسمبر 1960 أمام الجمعية الاقتصادية الأمريكية حيث جاء فيها "..... إن عدم معالجة الموارد البشرية على أساس أنها نوع من أنواع رأس المال ، ووسيلة من وسائل الإنتاج سبق إنتاجها في مرحلة سابقة قد أدى إلى الإبقاء على الفكرة الكلاسيكية القديمة القائلة بأن القوى العاملة ما هي إلا طاقة مسخرة لأداء الاعمال اليدوية التي تتطلب القليل من المعلومات و المهارات ، وبناءً على هذه الفكرة يتساوى نصيب العمال من هذه الطاقة دون اية فروق بين عامل و آخر، ولا شك أن هذه الفكرة عن القوى العاملة كانت خاطئة خلال الفترة التي سادت فيها الافكار الكلاسيكية كما هي خاطئة الان ، إن حصر الافراد القادرين على العمل والراغبين فيه ، واعتبار هذا العدد مقياساً سليماً وكامياً لعنصر اقتصادي إجراء ليس له معنى ، تماماً مثل حصر مختلف أنواع الآلات والمعدات في مجتمع ما واعتبار أن هذا المجموع العددي ممثلاً لأهميتها الاقتصادية لعنصر من عناصر المخزون الرأسمالي او كعنصر الانتاج ” .

¹ بلقاسم شبيلي، نورة قنفية، رأس المال البشري...مدخل لبناء التنمية قراءة سوسيولوجية، مجلة العلوم الانسانية، جامعة أم البواقي، الجزائر، المجلد 7، العدد 1، 2020، ص 239.

وقد تعددت الكتابات الاقتصادية خلال الاستثمار البشري ضمن التيار الرئيسي للفكرة الاقتصادية ، ويعد كل من "شولتز" و "بيكر" أبرز مؤسسي مدرسة رأس المال البشري في الاداب الاقتصادية المعاصر ، "شولتز" على مستوى التجميعي و "بيكر" على مستوى الجزئي.

وقد أخذ مبدأ رأس المال البشري في الازدهار والتوسع بعد النتائج التي توصلت إليها الابحاث و الدراسات التي اكتشفت أن الزيادة في الناتج القومي في الدول الصناعية المقدمة خاصة الولايات المتحدة الامريكية تعد كبيرة جدا بالمقارنة بالزيادة في عوامل الانتاج المادية ، فقد اثبتت هذه الدراسات و الابحاث ، ان عائد الاستثمار في رأس المال البشري اكبر وبكثير من عائد الاستثمار في رأس المال المادي¹.

وقد أوضحت دراسة "سولو" على مدى الفترة من 1909-1949 في الولايات المتحدة الامريكية أن هناك "فضلة أو متبقية" تقدر بأكثر من 81 % من النمو في متوسط نصيب الفرد من الدخل القومي لا تفسرها المتغيرات المادية كما أظهرت المقارنات الدولية والتي قام بها "هيل وجونسون وشو" صغر معمل الارتباط بين الاستثمار المادي والتغير في الدخل في العديد من البلدان في فترة ما بعد الحرب العالمية الثانية وبخاصة في البلدان النامية ، كذلك اوضحت دراسة "دنسيون" في الولايات المتحدة الامريكية في الفترة 1948-1963 أن نسبة مساهمة رأس المال المادي في النمو الاقتصادي تراوحت بين 16 % - 23 % وقد حاول الاقتصاديون تفسير انخفاض نسبة مساهمة رأس المال المادي في النمو الاقتصادي والوصول الى مصدر الجزء المتبقي والذي أرجعه البعض الى عوامل التقدم الفني الذي ينعكس في معدل الاستثمار المادي (مدرسة الاستثمار المادي وعلى رأسها سولو)، بينما أرجعه اخرون الى عنصر التحسينات في نوعية القوة البشرية الراجعة الى الاستثمار في رأس المال البشري (مدرسة الاستثمار وعلى رأسها شولتز) ولكن يلاحظ ان كلا من الفرقين لم يستطع أن يفسر الجزء المتبقي بصورة كاملة².

الفرع الثاني : مفهوم رأس المال البشري:

قبل التطرق لتعريف رأس المال البشري سنشير أولا الى مفهوم رأس المال الفكري :

أولا : رأس المال الفكري

1- تعريف رأس المال الفكري:

إن لرأس المال الفكري العديد من المصطلحات التي تشير الى نفس المعنى كالأصول غير المادية ، رأس المال المعرفي ، الأصول الفكرية.... وغيرها ، ومن بين التعريفات والتي وردت عنه نجد³:

¹ أسامة احمد الفيل ، الاستثمار في المواد البشرية - دراسة اقتصادية اسلامية ، دار التعليم الجامعي ، برج زهرة الانوار،ميامي ، الإسكندرية ، 2014 ، ص 28.

¹ بن احمد فاطمة الزهراء ، الاستثمار في رأس المال البشري للتميز والابتكار -دراسة حالة-، أطروحة دكتوراه ،تخصص ادارة الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة جيلالي لباس، سيدي بلعباس ، الجزائر ، 2021-2022، ص 11.

³ عمر الشريف، سمير صلحاوي، رأس المال البشري :اهمية وضرورة الاستثمار، مجلة الاقتصاد الصناعي ، جامعة باتنة ، الجزائر، العدد 12، 2017، ص 41.

التعريف الأول: عرف توماس ستيوارت (Tistewart) رأس المال الفكري في كتابه الذي يحمل عنوان : رأس المال الفكري: الثروة الجديدة للمنظمات بأنه: يتمثل في المعرفة ، المعلومات ، الملكية الفكرية ، الخبرة التي يمكن وضعها في الاستخدام لتنشئ الثروة ، كما يصفه بأنه القوة الذهنية التي تحقق للمؤسسات التميز والتفوق التنافسي¹.

التعريف الثاني : ويعبر عنه (دالف) بأنه : مجموعة من الموارد المعلوماتية للأشخاص المتكونة على هيئة نوعية من المعارف ، معارف ظاهرة Explicit Knowledge يسهل التعبير عنها أو كتابتها وبالتالي نقلها الى الآخرين بشكل وثائق ، ومعارف ضمنية Tacit مبنية على الخبرات الشخصية والقواعد البديهية التي تستخدم في تطوير المؤسسة².

التعريف الثالث : رأس المال الفكري Intellectual Capital : هو اجمالي أفكار وإبداعات وتقنيات ومعارف المؤسسة وما لديها من برامج حاسوبية وبراءات اختراع وعلامات تجارية ، وتصاميم وطرق وأساليب ونظم وعمليات و مطبوعات ، وعندما تتم حماية تلك الاصول الفكرية قانونيا ، نسميها الملكية الفكرية Intellectual Property³.

2- عناصر رأس المال الفكري:

يمثل رأس المال الفكري مجموعة من القيم غير الملموسة والتي تشمل على المكونات التالية:

- أ- **رأس المال العلاقاقي Relational Capital :** ويشمل كل العلاقات التي تربط المؤسسة بالجهات الخارجية مثل : الموردین والشركاء ز العملاء ومراكز البحوث وما الى ذلك.
- ب- **رأس المال البشري Human Capital:** اجمالي المعرفة المفيدة المتوفرة لدى موظفي المؤسسة وعملائها بالتركيز على المعارف والقدرات الكامنة لدى الموظفين.
- ج- **رأس المال التنظيمي Organizational Capital:** المعرفة التقنية التخصصية الجماعية التي تفوق قدرات الافراد ، ومن الامثلة على ذلك أنظمة المعلومات و السياسات ، والملكية الفكرية⁴.

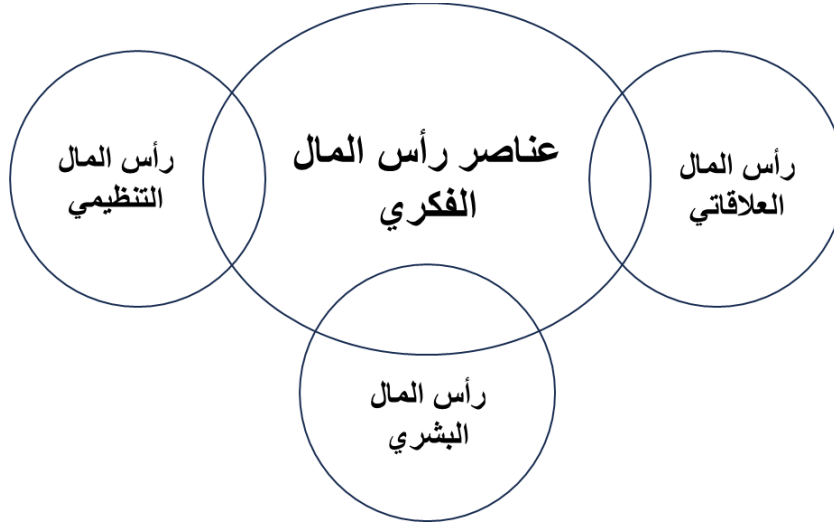
الشكل رقم 02: يوضح عناصر رأس المال الفكري

¹ رزكار على أحمد، افسر علي مرادي، قياس أثر رأس المال الفكري محاسبيا في تنمية القدرات لدى طلبة الجامعات ، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية، جامعة بؤكان، الكوفة، المجلد الخامس عشر، العدد 4، 2018، ص 591.

² محي بن خلف عيد المطيري ، إدارة رأس المال الفكري وتنمية بالتعليم الجامعي في ضوء التحولات المعاصرة (تصور مقترح)، متطلب تكميلي لنيل درجة الدكتوراه في الادارة التربوية والتخطيط (ادارة تعليم عالي كلية التربية)، جامعة أم القرى ، المملكة العربية السعودية ، 2007 ، ص 126.

³ حاتم بن صلاح سنوسي أبو الجداول ، رأس المال البشري وقياسه و استثماره ، ط 1، الناشر مركز الخبرات المهنية للإدارة ، مبيك ، ص 158.

⁴ بوساق منيرة ، فراحنية العيد ، دور رأس المال الفكري في تنمية القدرات الابداعية دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر المسيلة ، مجلة دراسات في الاقتصاد وا دارة الاعمال ، المجلد 06، العدد 01 ، 2023 ، ص 186.



المصدر: حاتم بن صلاح سنوسي أبو الجدائل، رأس المال البشري وقياسه واستثماره ص160

ثانيا: رأس المال البشري

يتمثل رأس المال البشري المحور الحاكم في رأس المال الفكري بإعتباره المحرك الرئيسي للابداع ، وباعتباره المورد المحدد للقيم غير الملموسة في عمر المعرفة ، والذي يتحدد في القوى العاملة المؤهلة والتي تمتلك التفكير والقدرة والابتكار والتجديد ، من خلال المعرفة الضمنية الكامنة في فكر و اذهان القوى العاملة ¹.

وفي ما يلي سنتطرق الى جملة من التعريفات لمفهوم رأس المال البشري:

التعريف الأول : اعتبرت (الجمعية الامريكية للتدريب والتطوير) ان رأس المال البشري : هو أحد مكونات رأس المال الفكري و هو من بين الموجودات الاكثر قيمة للمؤسسات ، إذ تسعى المؤسسات القائدة (الرائدة) لقياس أفضل لموجوداتها الفكرية والتي تشمل المعرفة ، المهارة ، المعلومات وكيفية إدارتها ، ورأت الجمعية إن الموجودات مثل: معرفة — ماذا (Know how)، ومعرفة — لماذا (Know why) يمكن أن تكون أكثر قيمة من الموجودات المادية ².

التعريف الثاني : يعرف رأس المال البشري Humain Capital : بأنه رصيد المعرفة الضمنية المتواجدة في عقول الموارد البشرية وهو ذلك الرصيد الذي يشكل 75- 85 بالمئة من رصيد المخزون المعرفي في المؤسسة والمتولد من القدرة العقلية البشرية ،

¹أحمد ابراهيم سلمي ارناؤوط ، تصور مقترح لخطوات تحسن ادارة رأس المال البشري في مؤسسات التعليم العالي بشمال سيناء في ضوء متطلبات تنميتها، مجلة الادارة التربوية ، مصر ، العدد الخامس عشر، سبتمبر 2017، ص 355.

²عبد المالك باسيمان ، حسين شنيبي وياسين محجر ، تقييم مستوى رصد معلومات رأس المال البشري باستخدام نظم معلومات الموارد البشرية — دراسة ميدانية لبعض فنادق ولاية ورقلة، مجلة الباحث في العلوم الانسانية الاجتماعية ، جامعة ورقلة ، الجزائر ، المجلد 11، العدد1، 2019، ص 31.

تلك المقدرة التي تكونها محفظة متفاعلة من الموجودات اللاملموسة تشمل (المعارف، والخبرات، و المهارات، و التعليم، و الارث التاريخي).

التعريف الثالث : وحسب (Grantham): فإن رأس المال البشري يتكون من المعرفة والمهارة والخبرة التطبيقية التي يمتلكها العاملون في المؤسسة ويعد رأس المال البشري محرك الابداع في المؤسسات العاملة في اقتصاد المعرفة وخصوصا في تفاعلها مع الزبائن وهوبالنهاية قدرة المنظمة / المؤسسة لحل مشاكل الاعمال¹.

التعريف الرابع : حسب (Fitzenz) فإن رأس المال البشري يمثل الخبرات والمعارف والمهارات والقدرات التي يمتلكها الافراد ويستخدمونها في عمليات الانتاج، والتي يمكن قياسها من خلال التدريب والتطوير ونظام الحوافز².

التعريف الرابع : بيكر (Becker) يرى بيكر في كتابه " رأس المال البشري " الذي تم نشره عام 1964 ان رأس المال البشري مائل للوسائل المادية للإنتاج، كالمصانع والآلات ويستطيع الفرد الاستثمار في رأس المال البشري من خلال التعليم والتدريب والرعاية الطبيعية، وتعتمد المخرجات بشكل جزئي على نسبة العائد من رأس المال البشري المتوفر.

التعريف الخامس : كندريك (Kendrick): أعطى " كندريك " تعريفا أكثر تحديدا لرأس المال البشري هو غير المادي أو غير الملموس الذي يتراكم بالاستثمار في التعليم والبحوث والتدريب بهدف زيادة كفاءة الموارد في المستقبل³.

التعريف السادس : عرفت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) لسنة 2001 على انه: المعرفة والمهارات والكفاءات والسمات المتجسدة في الافراد التي تسهل خلق الرفاه الشخصي والاجتماعي والاقتصادي⁴.

ومما سبق من التعاريف السابقة يمكننا استنتاج تعريف الرأس المال البشري على النحو التالي:

رأس المال البشري هو غير المادي أو غير الملموس من مجموعة القدرات الفكرية والذهنية وتراكم الخبرات والمعارف والمهارات والكفاءات والسمات المتجسدة في الافراد، وبالإضافة الى القدرات الصحية الجيدة التي يمتلكها الفرد في المجتمع، ويتم الاستثمار في رأس المال البشري من خلال التعليم والتدريب والرعاية الطبيعية والتطوير ونظام الحوافز التي يتم استخدامها من اجل خلق منافع اقتصادية واجتماعية وثقافية ومن شأنها تحقيق رفاهية في المجتمع.

الفرع الثالث : خصائص رأس المال البشري:

يتميز رأس المال البشري بمجموعة من الخصائص منها ما يلي :

¹ بن أحمد فاطمة الزهراء، مرجع سبق ذكره، ص 12.

² بلقاسم شيبلي، نورة قنيقة، مرجع سبق ذكره، ص 239.

³ فيصل خير الدين، بشرى فضيلي، دور الاستثمار في رأس المال البشري في تنمية القدرات الإبداعية في المؤسسة الاقتصادية — دراسة ميدانية مؤسسة حضاة حليب المسيلة- مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر الاكاديمي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، 2022/2021، ص 12.

⁴ عبد الصمد بوشنه، دراسة اقتصادية قياسية لنسق العلاقة بين الانفاق العام على رأس المال البشري والنمو الاقتصادي في الجزائر خلال فترة "1970-2017" اطروحة مقدمة لنيل دكتوراه الطور الثالث (ل م د)، تخصص اقتصاد تطبيقي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2021، ص 50.

- يتكون الرأس المال البشري من جزأين: جزء فطري، وجزء مكتسب.
- يتطلب اكتساب وتكوين رأس المال البشري إلى استثمار موارد مالية، وتخصيص الوقت، وكذلك بذل الجهد لذلك.
- يتطور رأس المال البشري باستعمال الخبرة في مجال العمل، وعن طريق التدريب والتعليم بكل أنواعه.
- يتعرض رأس المال البشري للتقادم ويحتاج للتجديد¹.
- إن رأس المال البشري لا يمكن فصله عن مالكه.
- إن إنتاجية العمل في رأس المال البشري لا تتوقف فقط على النواحي التقنية، بل هناك البواعث والدوافع والحوافز الفردية الذاتية والخارجية معا.

ومن خصائص أيضا: تشمل المرونة، القدرة على التكيف مع الطوارئ، القدرة على التعلم السريع، التوجه الذاتي بالتنمية والتعليم، الاعتماد على الذات.

وكما يضيف لها خصائص أخرى تميز رأس المال البشري وهي :

- لا يمكن نقل حقوق ملكية رأس المال البشري.
- الاستثمارات في رأس المال البشري هي استثمارات في التعليم وزيادة التأهيل وتطوير في الصحة الجسدية والنفسية.
- المورد البشري هو أساس الابداع والابتكار.
- العنصر البشري هو أساس التنظيم والتنسيق بين مختلف عناصر الانتاج المادية والبشرية².

الفرع الرابع : أهمية رأس المال البشري:

تتجلى أهمية رأس المال البشري من خلال دوره الفاعل في حداثة المنظمات كونه أحد اهم العناصر في العملة الانتاجية، وساعد على الابتكار و الابداع وتحقيق الميزة التنافسية لها، ففي ظل التقدم التكنولوجي الذي قلص من الوظائف التي تحتاج الى المعرفة وتمثل بمزج الخبرة و الادراك والمهارة والقيم و المعلومات، حيث أن أهمية رأس المال البشري تتمثل بما يلي³ :

- اعداد الكفاءات البشرية المؤهلة والخبيرة هي مفتاح التنمية البشرية الاقتصادية والاجتماعية.
- تعتبر الكفاءات البشرية أساس البحث العلمي وتقنيات وتوظيف نتائجها.
- المورد البشري هو أساس الابداع والابتكار والتي تعتبر أساس تنافسية.
- العنصر البشري أساس التنظيم والتنسيق بين مختلف عناصر الانتاج المادية وغير المادية.
- قدرة المورد البشري على تكوين الثروة والقوة معا.

¹ ربيحة قوادرية، مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في تسيير المعرفة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية - دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل - فرع جنرال كابل بسكرة، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث في علوم التسيير، تخصص تسيير المنظمات، جامعة بسكرة، الجزائر، 2015-2016، ص 26.

² بلقاسم شبيلي، نورة فنيقة، مرجع سبق ذكره، ص 247-248.

³ طعمة بنت عبد الله محمد الشهري، دراسة تطبيقية على موظفي فرع وزارة العمل والتنمية الاجتماعية في منطقة عسير، المجلة الدولية لنشر الدراسات العلمية، السعودية، المجلد 5، العدد 2، البحث 5، 2020، ص 77.

- توصيل ونقل خبرات علوم معارف وثقافات الشعوب الأخرى وانتقاء الأفضل لخدمة الصالح العام¹.

الفرع الخامس : مكونات رأس المال البشري

هناك مكونات لرأس المال البشري لا بد من العمل على إدارتها بالشكل الجيد حتى تتمكن من الاستثمار الصحيح للموارد البشرية وتتمثل هذه المكونات في :

1- معرفة العاملين:

ويقصد بها المعرفة التي من الممكن أن توجد لدى الأفراد من خلال جمع وتفسير المعلومة المقبولة والاستفادة منها لتصبح معلومة ذات قيمة لها²

- وتعرف أيضا بكونها حقائق وطرق وأساليب ومبادئ تراكمية مصنفة يمكن تنسيقها والحصول عليها على شكل كتيب ومقالات وبرامج أو ما شابه ذلك³
- إن المعرفة بمفهومها الواسع والشامل تمتد عبر سلسلة متصلة بين نوعين من المعرفة هما:

أ. المعرفة الضمنية **implicit Knowledge**:

وهي ثمرة الخبرة الشخصية ويمكن التعبير عنها بالمهارات الموجودة في العقول والتي يصعب نقلها أو تحويلها إلى الآخرين .

ب. المعرفة الظاهرية (الصریحة): **explicit knowledge**

هي التي يمكن تجسيدها عن طريق النصوص ، الرسوم الصور أو الرموز، ويقصد بها المعرفة المنظمة التي تكون مخزنة في وسائل مادية مثل : الارشيف ، المعطيات ، الإجراءات ، المخططات ومعايير العمليات والتشغيل والنماذج و المستندات، ويمكن للأفراد داخل المنظمة الوصول إليها واستخدامها وتقاسمها مع جميع العاملين من خلال الندوات اللقاءات والكتب.... وغيرها⁴. إن المعرفة تتميز بكونها السقوف لحد من إمكاناتها بل تتنامى بشكل مستمر ، ومن خلالها تحقق المنظمة أهدافها لذا فإن الصراع في المستقبل لا يكون على الموارد المادية بل على امتلاك الموارد غير الملموسة كراس المال البشري ، الذي يصعب تقليده ، ويؤكد هذا التصور الجهود التي تبذلها المؤسسات المعاصرة للحصول على الأفراد ذوي الخبرات والمهارات العالية⁵.

2- خبرة العاملين:

¹ حاتم بن صلاح سنوسي أبو الجدائل، مرجع سبق ذكره، ص 22.

² فريد خميلي، اثر تنشيط رأس المال البشري على تنمية القدرات الإبداعية ، دراسة حالة شركات التأمين بولاية الطارف في الجزائر، مجلة المستنصرية للدراسات العربية والدولية، العدد 5، ص 347 .

³ خيري علي أوسو ، رأس المال البشري ودوره في تحقيق جودة التعليم العالي في فاكولتي القانون والإدارة بجامعة دھوك، المعهد التقني الإداري، جامعة بوليتكنيك دھوك ، ص 9 .

⁴ بن رابح الباس، فاسمي فاروق، دور الاستثمار في رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية - دراسة حالة مؤسسة ALGM، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، تخصص إدارة الأعمال جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريش، الجزائر، 2021-2022، ص 11.

⁵ خيري علي أوسو ، المرجع السابق ، ص 9 .

إن عمل الأفراد لفترة في المؤسسة سوف يكتسبهم معارف متراكمة سواء كان ذلك من الوظيفة الحالية أو الوظائف السابقة التي تم القيام بها.¹

وتعتبر الخبرة عنصراً أساسياً في تكوين رأس المال البشري ، ذلك أنها تعكس رصيداً متزايداً من المعارف والمهارات المتراكمة لدى فرد أو فريق عمل من خلال الممارسة العملية لوظيفة أو أكثر في نفس مجال العمل لفترة من الزمن يتشكل رصيد الخبرة ويتعزز بالتجميع والنقل من مختلف موارد الخبرات العملية والعملية الناجمة عن التعلم من خلال التدريب ، فالخبرة الفعلية ليست موهبة فطرية بل هي من قدرة مكتسبة.

ويمثل التعليم والتدريب عملية الجديد بناء الخبرة ، فالتعليم وفقاً لنظرية النمو الطبيعي والاجتماعي، عبارة عن سلسلة خبرات تؤدي كل خبرة إلى أخرى، فتتسع إرتباطات و إتصالات الفرد بالحيط ، و تنمو ثروة المعاني لديه معاني الأشياء والظواهر الطبيعية التي يختبرها وبذلك يكتسب الفرد سيطرة وقدرة في توجيه الأمور فيكيف ما حوله وفقاً لإحتياجاته ، كما أنه هو نفسه يكيف وفق ما يحيط به.²

3- مهارات العاملين:

وهي القدرات التي يكتسبها الأفراد من خلال العمل والتجربة، وهي إحدى مكونات رأس المال البشري حيث تعتبر مورداً مهماً للمؤسسة في ظل اقتصاد المعرفة، وترتبط خصوصية المهارات بنوعية رأس المال البشري، وبعبارة أخرى يمكن القول بأن رأس المال البشري يصبح أثمن كلما كانت خصوصيته محددة ثانياً تشمل المهارات العديد من المهارات الخاصة بأداء الأعمال بشكل عام مثل : مهارات التفاوض ، مهارات التعامل مع الأنماط المختلفة من البشر، ومهارات التحدث و الاقناع وغيرها ، كما تتعلق بمهارات العمل ، مهارات الاتصال والمهارات الإدارية (كالتخطيط والتنظيم والتنسيق واتخاذ القرارات)³.

4- معنويات العاملين:

وهو ذلك الاتجاه الذي يكون بداخل الأفراد سواء في صورة فرد أو جماعة والذي يدفعهم نحو العمل أكثر وبكل جدية، أنها تتجسد من خلال روح الفريق الذي يعمل بصورة متكاملة لتحقيق هدف مشترك وبكل تعاون وتفاهم وبعيدا عن كل الصراعات فزيادة الروح المعنوية يعني زيادة في تحقيق أهداف المؤسسة.⁴

المطلب الثاني : عموميات حول الاستثمار في رأس المال البشري

¹ فريد خميلي، المرجع السابق، ص 347

² محمد السعيد عابدي، رأس المال البشري والابتكار في عينة من المؤسسات الجزائرية، مجلة التواصل والإدارة والقانون، المجلد 24، العدد 03، أكتوبر 2018، ص 159 .

³ بن رابع الياس، مرجع سبق ذكره ، ص 13.

⁴ فريد خميلي، مرجع سبق ذكره ، ص 347.

سنناول في هذا المطلب كل من : مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري ونظرياته بعدها أهميته ومحددات وقياس الاستثمار في رأس المال البشري وفي الأخير أساليبه المتمثل في (الاستقطاب والتدريب والتعليم والتحفيز).

الفرع الأول : مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري:

إن من أهم ما يتوجب على المؤسسات القيام به لزيادة قيمتها الاقتصادية ومن ثم تحقيق تراكم في رأس مالها، هو الاستثمار في رأس المال البشري الذي يعتبر أهم مكون لرأس المال الفكري ، حيث أن هذا الاستثمار يسمح ببروز ابتكارات في المنظمة وفرص لتعلم تكنولوجيا جديدة ، وتحسين مهارات ومعارف العاملين ومن ثم تطوير أداء المنظمة وتعزيز تنافسيتها وتعددت التعاريف التي تناولت هذا المفهوم بتعدد الاقتصاديين الذين اهتموا بهذا الموضوع وتناولوه بالدراسة والتحليل نظرا لتعدد أبعاده الاقتصادية وغير الاقتصادية واختلاف وجهة النظر فيها.¹

وفيما يلي نتطرق إلى بعض التعاريف التالية :

التعريف الأول: إن الاستثمار في رأس المال البشري يعرف على أنه مجموعة المفاهيم والمعارف والمعلومات من جهة، والمهارات والخبرات وعناصر الأداء من جهة ثانية، والاتجاهات والسلوكيات والمثل والقيم من جهة ثالثة، التي يحصل عليها الإنسان عن طريق نظم التعليم النظامية وغير النظامية ، والتي تساهم في تحسين إنتاجيته وبالتالي تزيد من المنافع والفوائد الناجمة عن عمله.²

التعريف الثاني : هو الإنفاق على تطوير قدرات ومهارات ومواهب الإنسان على نحو يمكنه من زيادة إنتاجيته.³

التعريف الثالث : رأس المال البشري هو : مجموعة المعارف والمهارات والقدرات البشرية التي يتم اكتسابها وتنميتها من خلال التعليم والتدريب والخبرة والاستثمار في الخدمات الاجتماعية التي تؤثر على القدرات الإنتاجية للبشر ، وبهذا المعنى تعد عملية تنمية الموارد البشرية عملية مستمرة وضرورية لأي مجتمع أو منشأة تسعى للبقاء في ظل التحديات المعقدة للعالم المتغير.⁴

التعريف الرابع : (جاري بيكر) يرى أن مفهوم الاستثمار في العنصر البشري ينصرف إلى الجهود التي تؤثر في مستقبل الدخل الحقيقي من خلال تعبئة الموارد في الأفراد.

¹ بن احمد فاطمة الزهراء ، مرجع سبق ذكره ، ص 33.

² بن ثامر كلثوم ، فراحتية العيد، الاستثمار في رأس المال البشري وأثره على إدارة الإبداع في المنظمات المتعلمة- دراسة حالة: مجموعة عنتر تراد لإنتاج الالكترونيات بولاية برج بوعريج ، ملتقى دولي حول: رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة- يومي: 13-14 ديسمبر 2011 ، ص 3 .

³ صبحي أميرة، اثر الاستثمار في رأس المال البشري على أداء العاملين، دراسة ميدانية في المصلحة الطبية الجراحية *الضياء* ورقلة..، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، الطور الثاني، تخصص تسيير مؤسسات صغيرة و متوسطة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة ورقلة - 2015-2016 ص 4.

⁴ إسراء عادل الحسيني ، الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل لتحقيق التنمية المستدامة في مصر: الواقع والتحديات والسياسات المستقبلية، مجلة الدولية للسياسات العامة في مصر- مجلد 2، العدد 1، 2023 ، ص 18.

التعريف الخامس : تعريف (شولتز) لمفهوم الاستثمار في العنصر البشري الذي ينص على أنه: كل إنفاق على المجالات الاستثمارية المختلفة (التعليم والتدريب الوظيفي والصحة وبرامج التعليم المتخصصة وهجرة الأفراد) من أجل تنمية القدرات والمهارات الإنتاجية للأفراد.¹

التعريف السادس : وعرفه المجال الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة ECSOCO بأنه: عبارة عن عملية تنمية مهارات ومعارف وقدرات أفراد الجنس البشري الذين يساهمون في التنمية الاقتصادية والاجتماعية لبلد ما أو يمكنهم أن يساهموا فيها على ألا يقتصر هؤلاء الأفراد على السكان العاملين بل يمتد على الإشتراك الفعلي أو المنتظر والذي يمكن الحصول عليه من الأشخاص الآخرين في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

* من خلال التعاريف السابقة يمكن استخلاص تعريف الاستثمار في رأس المال البشري على أنه : الإنفاق على التعليم والتدريب وذلك من أجل تطوير كل من القدرات والمهارات والخبرات للأفراد وتنمية اتجاهاتهم و معارفهم، حيث أن هذا الاستثمار يسمح ب بروز ابتكارات وزيادة قدرات الإنتاجية، وبالتالي زيادة الطاقة الإجمالية للمنظمة والمجتمع من أجل تحقيق هدف الرفاهية.

الفرع الثاني : نظريات رأس المال البشري:

1- نظرية تيودور شولتز 1961:

حاول شولتز البحث عن تساؤلات علمية لتفسير الزيادة بالدخل أي أنه حول الانتباه من الاهتمام برأس المال المادي إلى الاهتمام برأس المال البشري إذ لاحظ إهمال الثروة البشرية من جانب الاقتصاديين آنذاك ، وركز كل اهتماماته على هدف لوصول إلى صياغة نظرية الاستثمار في رأس المال البشري والتي تهدف إلى التطور الاقتصادي والتنمية.

ويعد مفهوم شولتز للاستثمار في رأس المال البشري إسهاماً كبيراً في مجال الاقتصاد حيث أنه أشار إلى: اعتبار مهارات وكفاءات ومعارف الفرد شكلاً أساسياً من أشكال رأس المال الذي يمكن الاستثمار فيه، فمن وجه نظره يحقق هذا النوع من الاستثمار معدلات أسرع للنمو في المجتمعات أكثر مما يحققه الاستثمار في رأس المال المادي ، وبالتالي فإنه يرى أن نمو رأس المال البشري يمكن أن يكون من أهم مميزات التطور الاقتصادي وقد بنى شولتز مفهومه لرأس المال البشري على ثلاث فرضيات أساسية :

- **أولاً:** إن النمو الاقتصادي الذي لا يمكن تفسيره بزيادة المدخلات المادية يرجع أساساً إلى الزيادة بالمخزون المتراكم لرأس المال البشري.

- **ثانياً:** يمكن تحقيق العدالة بالدخل عن طريق زيادة نسبة رأس المال البشري إلى رأس المال التقليدي.

- **ثالثاً:** يمكن تفسير الفروقات طبقاً لفروقات مقدار رأس المال البشري المستثمر في الأفراد.

¹ فيصل خير الدين ، بشرى فضيلي ، مرجع سبق ذكره ، ص 12 .

وقد بنى شولتز مفاهيمه هذه على **فرضية أساسية** مفادها وجود زيادة بالدخل القومي نتيجة للاستثمار الأمثل للموارد البشرية وهو يشير إلى أنه بالرغم من صعوبة وضع مثل هذه الفرضية موضع الاختبار إلا أن هناك كثير من المؤشرات التي تبين وجود جزء كبير في زيادة الدخل القومي لا يمكن تفسيرها إذ ما تمت المقارنة بين الزيادة بالناتج القومي للمخرجات وتلك الزيادة المستغلة بالموارد في تحقيق هذا الناتج للمدخلات ومثل هذا الجزء يمكن تفسيره من خلال المفاهيم في استثمار الموارد البشرية.¹

2- نظرية بيكر 1962 :

ركز بيكر من خلال أبحاثه على عملية الاستثمار في التدريب بعد ما ابتدأ في الاهتمام بدراسة الأشكال المختلفة للاستثمار البشري من تعليم ورعاية إذ يعتبر التدريب من أكثر جوانب رأس المال البشري قوة وفعالية في توضيح تأثير رأس مال البشري على الإيرادات، إذ اهتم بيكر بمعدل العائد على الاستثمار واعتبره المرجع الأساس في تحديد المقدار. وفي محاولة لتحليل الجانب الاقتصادي للتدريب، فرق بيكر بين نوعين من التدريب هما:

- أ- **التدريب العام** : هو ذلك النوع من التدريب الذي يزيد من إنتاجية الفرد الحدية في المنظمة التي تقدم له التدريب، وكذلك في أي منظمة أخرى قد يعمل بها، ويعني هذا أن الفرد يمكنه أن يفيد منظمته بنفس المقدار الذي قد يفيد به المنظمات الأخرى المحتمل أن يعمل بها.
- ب- **التدريب المتخصص** : فه ويزيد من الإنتاجية الحدية للفرد في المؤسسة التي تقدم له التدريب بدرجة أكبر من إنتاجيته الحدية إذا ما عمل بأي منظمة أخرى.... فالموارد المنفقة في المنظمة لتعريف العامل الجديد بعمله، وتقديمه للمنظمة تمثل نوعا من الإتفاق على التدريب المتخصص.²

3- إسهامات مينسر :

استخدم مينسر مفهوم رأس المال البشري في بناء نموذج يهدف إلى تفسير الانحرافات في توزيع الإيرادات ويفترض النموذج أن الاختيار الرشيد الوظيفة معينة يتضمن مساواة القيمة الحالية للإيرادات مدى حياة الفرد المتوقعة عند الوقت الذي قام فيه الفرد بهذا الاختيار، وتمثل الاختلافات بين الوظائف المختلفة وفقا للنموذج إنعكاسا لاختلاف طول الفترة التدريبية والاختلافات في توزيع الدخل للوظائف المختلفة، بينما تعكس الاختلافات داخل الوظيفة الواحدة نمو وتحسن الخبرة والإنتاجية بتقدم عمر الفرد. وقد حدد مينسر ثلاثة أهداف ينبغي تحقيقها من خلال الأبحاث والدراسات في مجال الاستثمار في رأس المال البشري تتمثل هذه الأهداف في:

- 1 (تحديد حجم الموارد المخصصة للتكوين.
- 2 (كذلك تحديد معدل العائد على الاستثمار في التكوين.
- 3 (وأخيرا تحديد التكلفة والعائد على التكوين في تفسير بعض خصائص سلوك القوى العاملة.

¹ أشرف هاني حرز ، استثمار رأس المال البشري وأثره في تحقيق الجودة الشاملة لمنظمات الإيواء ، مجلة الإدارة و الاقتصاد، ص 346 .

² نضيرة عزوز ، فعالية رأس المال البشري في إدارة الأزمات بالمؤسسة العمومية الجزائرية ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية ، جامعة أحمد دراية ، أدرار ، الجزائر ، ص 50 .

أما بالنسبة لتعريف مينسر للتكوين فقد اتسع ليشمل كل من التكوين الرسمي وغير الرسمي في مجال العمل وأيضاً التعليم بالخبرة وقد برز مينسر تضمين هذه المجالات في التعريف إلى اعتقاد أن كل منها يزيد ويحسن من مهارات وإنتاجية الفرد، كما برز إدخال التعليم بالخبرة في إطار التعريف بأن الفرد يقبل عملاً ما يقدم له أجراً منخفضاً لتوقعه تحقيق منفعة مستقبلية نتيجة الخبرة المكتسبة من هذا العمل.¹

4- اسهامات غاردنر:

وفق وجهة نظر غاردنر (Gardner)، لا ينبغي أن ننظر لرأس المال البشري على أنه أحادي البعد وذلك بالنظر للمهارات العديدة التي يكتنزها هذا الأخير فعلم النفس الاجتماعي وصاحب نظرية الذكاءات المتعددة، يحمل وجهة نظر مغايرة إتجاه رأس المال البشري، فهو يعتقد بأن كلا من القدرات الجسدية والفكرية تحمل مهارات منفصلة ومتباينة للغاية وأن التركيز على جوانب محددة مرغوبة من لكفاءة أو المهارة ومحاوله حصر الاستثمار في هذه الجوانب المحدد وجهة نظر قاصرة، ويستدل على أن بعض أكثر العقول إبداعاً في تاريخنا المعاصر تفتقر بشكل كبير للمهارة في أبعاد كثيرة أخرى.²

الفرع الثالث : خصائص وأهمية الاستثمار في رأس المال البشري:

أولاً : خصائص الاستثمار في رأس المال البشري

إن الاستثمار في رأس المال البشري المجسد في الأفراد و يشتمل على خصائص تميزه عن الاستثمارات المادية ، والتي يمكن تلخيصها في التالي :

1. **الشخصية :** فالاستثمار في التدريب يرتبط بالشخص في حد ذاته أو حتى الاختيار و التعيين ، وبالتالي فهذا النوع من الاستثمارات غير قابل للتجزئة ولا يمكن تفويضه بين الموارد البشرية بصفة مطلقة إذا هو استثمار شخصي يتعلق بالملائمة ، فكل فرد يتلاءم مع استثمار معين في وقت معين.
2. **الحدود الزمنية :** إن رأس المال البشري باعتباره مجسدا في الموارد البشرية بصفة شخصية متفردة يجعل من احتمالية تراكمه محدودة ، كون هذا التراكم هو دالة المجموعة عوامل معنوية كالحالة الجسدية والفكرية للفرد عبر مرور الزمن ، وهذا ما يجعل منطقياً عوائد المؤسسة ترتبط بعمر الفرد الذي استثمرت فيه ، حيث يؤكد هذا وجود مستوى مثالي لتراكم رأس المال البشري عبر الزمن من جهة وأن هذا التراكم هوفي حالة تدرج زمني من جهة ثانية.

¹ نصيرة عزوز، مرجع سبق ذكره ، ص 51 .

² سمير صلحاي، الاستثمار في رأس المال البشري وأثره على الأداء ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه ، كلية العلوم الاقتصادي والتجارية وعلوم التسيير، جامعة باتنة 1 الحاج لخضر ، الجزائر ، ص 89 .

3. **عدم الوضوح** : إن الاستثمار في رأس المال البشري يجعل من تحصيل نتائجه أمراً صعباً كون هذه الاستثمارات تكون في حالة عدم التأكد باعتبار أن المؤسسة تعتمد في الأساس على الظواهر الأشياء كالمستوى التعليمي ومختلف التدريبات التي يحصل عليها الفرد ، غير أن التفاعل الاجتماعي يجعل من هذه الاستثمارات غير واضحة المعالم والنتائج¹

ثانياً : أهمية الاستثمار في رأس المال البشري

- أكد الفريد مارشال A.MARSHALL أهمية الاستثمار في رأس المال البشري باعتباره استثماراً وطنياً، وفي رأيه أنه أعلى أنواع رأس المال قيمة هو رأس المال الذي يستثمر في الإنسان إما عن طريق الإنسان تتقدم الأمم، والاقتصاد ذاته ذو قيمة محدودة إن لم يستغل في سبيل التقدم، وذلك عن طريق القوى البشرية التي تحول الثروات من مجرد كميات نوعية إلى طاقات تكنولوجية متنوعة تحقق التقدم المنشود.
- ولقد أكد Borwn كما سبق على أهمية استثمار في رأس المال البشري بقوله : إن رأس المال البشري غير المستخرج يمكن تشبيهه بالذهب غير المستخرج ومن الميسر التأكيد على الفوائد التي يمكن أن تجنيها أي منظمة وأي مجتمع من خلال الاهتمام برأس المال البشري وذلك بأنه يقود إلى ما يلي:
 - زيادة القدرة الإبداعية.
 - إبحار وجذب العملاء وتعزيز ولائهم.
 - تعزيز التنافس بالوقت من خلال تقديم المزيد من المنتجات الجديدة أو المطورة وتقليل الفترة بين كل ابتكار والذي يليه.
 - خفض التكاليف وأماكن البيع بأسعار تنافسية.
 - تعزيز القدرة التنافسية.²

وكما تظهر أهمية رأس المال البشري على مستوى الفرد ومستوى المؤسسة وبالتالي:

1- على مستوى الفرد:

- أ- تنمية الطاقات والقدرات العملية والعلمية للفرد والتي هي أهم الموارد لعملية التطوير.
- ب- إكتساب المعارف والمهارات والخبرات.
- ج- إطلاق الطاقات الكامنة لدى الأفراد مع حسن إستغلالها.
- د- توجيه القدرات الفنية والعملية نحو تحقيق الأهداف المرسومة.

2- على مستوى المؤسسة:

- أ- مواكبة التطورات العلمية والتكنولوجيا والتغيرات التي تحدث في النظام الاقتصادية والاجتماعية.
- ب- التكيف مع المتطلبات المستقبلية والخطط المرسومة.
- ج- توزيع القدرات البشرية بما يتلاءم بين القدرات المتاحة ومتطلبات العمل.

¹ علي مسعودي، وداد قرزو، الاستثمار في رأس المال البشري ومساهمته في تميز الأداء التنافسي في الشركة الاقتصادية ، مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية ، المجلد 15 ، ديسمبر 2022 ، ص 399.

² https://espesl.journals.ekb.eg/article_214295.html . تاريخ دخول الموقع: 2024/04/02 ، على ساعة 13:30 .

- د- المحافظة على المهارات والقدرات عند مستوى معين الضرورية لغرض الاستمرار بتطوير المؤسسة.
- هـ- منع التقادم في المهارات والخبرات.
- و- تحسين الإنتاجية وتحقيق الميزة التنافسية.
- ز- تقليل الخسائر والتكاليف في الإنتاج والتجهيز.
- ح- الرغبة في تحقيق الأهداف من خلال التعاون والمشاركة والولاء للمنظمة¹.

الفرع الرابع : محددات وقياس الاستثمار في رأس المال البشري

أولا : محددات الاستثمار في رأس المال البشري

ترتبط عملية تنمية الموارد البشرية بجانبين متلازمين ومتكاملين أولهما يختص باكتساب العلم والمعرفة و المهارة، وثانيهما يتعلق بقضايا العمل والتوظيف وهذان الجانبان هما الأساس في تكوين محددات الاستثمار في رأس المال البشري نذكر منها:

1. **التخطيط:** يقصد به وضع الأسس اللازمة لبناء الإنسان وتحديد احتياجاته من المهارة والمعرفة العلمية، والثقافية والمهنية والطرق والوسائل الفعالة لتوفير تلك الاحتياجات عبر مراحل زمنية محددة.
2. **التنمية:** يشكل هذا العنصر الإطار التنظيمي والتنفيذي لتحقيق أهداف محور التخطيط وإنجاز برامجه، حيث يتم من خلال توفير المؤسسات التعليمية والتدريبية للقيام بخطوات تنمية الموارد البشرية شاملة، تنمية القدرات الثقافية والفكرية والمهارات العلمية لدى الفرد لتأهيله لممارسة مسؤولياته كمواطن منتج.
3. **التوظيف :** أتاح فرص العمل للقوى البشرية التي تم تنميتها وتأهيلها حتى يمكن إستغلال القدرات والمهارات التي إكتسبت في إنتاج السلع والخدمات للمجتمع والاسهام في توفير احتياجاته².

ثانيا : قياس الاستثمار في رأس المال البشري

بعد تكثيف الأبحاث حول أهمية العنصر البشري في بداية الستينات من القرن الماضي، أصبح العنصر البشري هوالمؤثر الحقيقي في نجاح المنظمات وتغيرت المفاهيم الاقتصادية التقليدية، مما يؤكد صحة ما سبق مقولة (Alfred Marshallh) في كتابه (أصول الاقتصاد) والتي مفادها: " إن أثمن ضروب رأس المال هو ما يستثمر في البشر"، لأن رأس المال البشري يتميز بسمه لا تتوافر في غيره هي أن منحني إنتاجيته يتصاعد بنفس إتجاه منحني خبراته ومهاراته وأن عمره المعنوي يتجدد مع تغيرات العصر ولن يندثر إلا بتوقف عمره الزمني، ومعنى ذلك أنه لا يخضع لقانون المنفعة المتناقصة.

وقد تم تحديد مستويات قياس الاستثمار في رأس المال البشري في ثلاث مستويات كما يلي:

¹ محسن عبد الأمير عطية الطائي، رأس المال البشري وتأثيره في تعزيز الأداء الإبداعي للعاملين دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في معمل اسمنت سامان في محافظة المتن، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ، تخصص علوم إدارة الأعمال ، كلية الإدارة والاقتصاد قسم إدارة الأعمال ، جامعة كربلاء ، العراق ، 2021 ص 41.

² بن أحمد فاطمة الزهراء ، مرجع سبق ذكره ، ص 67 .

1. القياس على مستوى المؤسسة ككل: يتم من خلاله التركيز على العلاقة بين رأس المال البشري وأهداف واستراتيجيات المنظمة.
2. القياس على مستوى وحدات العمل: لتحديد مستوى الجودة والإنتاجية ونوع ودرجه التغيير المطلوب في تلك الوحدات، المال البشري ومدى قدرتها على المحافظة عليه وتطويره.
3. القياس على مستوى أنشطة إدارة الموارد البشرية المعروفة بتأثيرها على رأس المال البشري ومع هذه الأهمية الكبيرة التي أصبحت تعطي للأفراد بوصفهم رأس المال البشري، فإن ذلك أصبح يتطلب مراعاة الجوانب التالية:
 - أن الأهمية الحقيقية لرأس المال البشري لا تكمن في المدخلات وإنما في ما يتحقق من مخرجات ونتائج، أن البعد الكمي في عدد العاملين وسنوات الخدمة وغيرها لا تكون أبعادا حاسمة في تمييز عمل المنظمة وتفوقها على غيرها في المنافسة.
 - وتجدر الإشارة هنا أن أهم الطرق الكمية لقياس العائد على الاستثمار في رأس المال البشري في الوقت الحالي هي المقاربة المقترحة من طرف المعهد الهولندي Saratoga والتي تعتمد مبدئيا على مصفوفات كمية هذه المصفوفات عملية من خمس مؤشرات هي :
 - التكلفة، الوقت، الحجم، الأخطاء وردود الفعل البشرية، هذه المؤشرات يمكن مقارنتها بمصفوفات خدمة وحدة بالعمل الجودة، والإنتاجية من أجل إيجاد العلاقات بينهما.¹

الفرع الخامس : أساليب الاستثمار في رأس المال البشري:

يجب على المؤسسة أن تراعي عدة جوانب عند التفكير في الاستثمار في رأس المال البشري، منها أن أهمية رأس المال البشري تمكن هذا في مخرجاته وليس في مدخلاته وكذلك استقطاب المهنيين وهذا هو السبب الذي يدفع الكثير من المؤسسات إلى وضع ضوابط وتبني إجراءات دقيقة عند اختيار العاملين الجدد وكذلك الحرص على تعليم وتدريب وتحفيز رأس المال البشري الفعال² ومنه تكمن أساليب الاستثمار في رأس المال البشري فيما يلي :

أولا : إستقطاب:

إن رأس المال البشري من أهم الموارد في المؤسسة، وهذا ما جعل الحاجة إليه في تزايد مستمر لذلك تسعى المؤسسات جاهدة للحصول عليه بالعدد والنوعية المطلوبة، وهذا ما يجعلها تتحمل تكاليف جزية واستقطابه ثم توظيفه، كونها تدرك أن ما تنفقه عن هذه العملية سيحقق لها عوائد في المستقبل.³

¹ علي مسعودي، وداد قرزو، مرجع سبق ذكره ، ص 401 .

² نورة قدوش، أثر الاستثمار في رأس المال البشري على إنتاجية المؤسسة الاقتصادية، دراسة حالة شركة الاسمنت تبسة ،شهادة الدكتوراه في الطور الثالث، تخصص إدارة الاعمال، جامعة 08 ماي 1945 ،قلمة ، الجزائر ، 2022-2023، ص 54 .

³ ربيعة قوادرية ، مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في تسيير المعرفة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية : دراسة حالة مؤسسة صناعية الكوابل - فرع جنرال كابل بسكرة - رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث في علوم التسيير تخصص تسيير المنظمات. جامعة محمد خيضر بسكرة ، الجزائر ، 2015 - 2016 ، ص 38 .

1- مفهوم الاستقطاب:

هناك تعريفات عديدة لهذا المفهوم من ضمنها ما يلي:

- **مفهوم الأول :** "عرف الاستقطاب على أنه هو استمالة وجذب واختيار بعض الكوادر الماهرة لشغل وظائف شاغرة"
- **مفهوم الثاني :** "هو تلك المراحل أو العمليات المختلفة للبحث عن المرشحين الملائمين للمنى الوظائف الشاغرة بالمنظمة".¹
- **مفهوم الثالث :** هو عملية البحث عن والحصول على مرشحين والحصول على مرشحين محتملين للوظائف وذلك للعدد المطلوب وبالنوعية المرغوبة وفي الوقت المناسب، حتى يمكن أن تختار من بينهم الأكثر ملائمة لشغل الوظائف الشاغرة على ضوء متطلبات وشروط شغلها".
- **مفهوم الرابع :** "بأنه عملية إيجاد وتوظيف الأفراد لتنفيذ مهام محددة تحتاجها المنظمة"²

2- أهمية الاستقطاب:

- تكمّن أهمية عملية الاستقطاب بأنها أول عملية تتم قبل إختيار وتعيين الموارد البشرية ، لما لها من تأثير كبير في بناء قوة العمل الفعالة بالنسبة للمؤسسات ، وتبرز أهمية الإستقطاب في النقاط التالية:³
- الإستقطاب الجيد يفتح جميع أبواب ومصادر العمل المتاحة أمام المؤسسة، وكلما إزداد عدد المتقدمين للعمل أصبحت الخيارات واسعة في إختيار الأكفأ الأفضل من بين المتقدمين.
- من خلال عملية الإستقطاب تستطيع المؤسسة توصيل رسالتها إلى المرشحين بأنها المكان المناسب لهم للعمل والبناء وتطوير حياتهم الوظيفية.
- توفير العدد الكافي من المتقدمين الملائمين لشغل الوظائف بأقل تكلفة ممكنة.
- إن نجاح عملية الإستقطاب هو الخطوة الأولى في بناء قوة العمل الفعالة والمنتجة⁴
- الإستقطاب حلقة وصل بين تخطيط الموارد البشرية و الإختيار ، فهو ساعد كثيرا في إختيار الأفراد المؤهلين.
- هو الخطوة الأولى في بناء قوة العمل الفعالة⁵

ثانيا : التدريب:

¹ طلحاوي مريم ، بولغيني وهيبة ، سياسة استقطاب إدارة الموارد البشرية ودورها في تحقيق استمرارية المؤسسة -دراسة حالة لدى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء ولاية أدرار ، تخصص إدارة الأعمال، مذكرة ماستر أكاديمي ، جامعة احمد دراية أدرار، الجزائر، 2020 - 2021، ص 11 .

² بدر بن احمد بن علي العمري ، استقطاب الموارد البشرية المجلة العربية للنشر العلمي ، العدد 15 ، تاريخ 2 كانون الثاني 2020 ، ص 344.

³ طلحاوي مريم ، مرجع سبق ذكره ، ص 11 .

⁴ بدر أحمد بن علي العمري ، مرجع سبق ذكره ، ص 345 .

⁵ حميد ش سعيدة، استقطاب الموارد البشرية وعلاقته بالقدرة التنافسية للمؤسسة الجزائرية - التركة الإفريقية للزجاج نموذجاً - مذكرة الماستر ،تخصص علم الاجتماع ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ،جامعة جيجل، الجزائر ، ص 39 .

1- مفهوم التدريب

تعددت التعاريف المعطاة لمفهوم التدريب نذكر منها:

- **التعريف الأول:** التدريب هو مجمل النشاطات ، و الوسائل ، و الاطراف أو الدعائم التي تساعد في تحفيز العمال لتحسين معارفهم وسلوكهم ، وقدراتهم الفكرية الضرورية ، في آن واحد ، لتحقيق أهداف المؤسسة من جهة، وتحقيق أهدافهم الشخصية والاجتماعية من جهة أخرى، دون أن ننسى الأداء الجيد لوظائفهم الحالية أو المستقبلية.
- **التعريف الثاني:** التدريب هو مجمل العمليات القادرة على جعل الأفراد والفرق يؤدون وظائفهم الحالية، والتي قد يكلفون بها مستقبلاً من أجل السير الحسن للمؤسسة بمهارة.¹
- **التعريف الثالث:** هو عملية سلوكية يقصد بها تغيير الفرد بهدف تنمية قدراته ورفع كفاءته الإنتاجية وبعدها علماً من العلوم إذا ما نظرنا إليه من ناحية تطبيقية.
- **التعريف الرابع:** هو اكتساب الأفراد العاملين المعرفة والمعلومات النظرية والمهارات العملية المؤثرة على سلوكياتهم المستقبلية.

2- أهمية التدريب

حددت المؤسسة الاقتصادية الدولية للتعاون والتطوير أهمية التدريب في الجوانب الأساسية التالية:

- إدامة المعلومات والمهارات واستمراريتها وفقاً لعنصر التطور والتقدم؛
- منح الفرص للتطوير الذاتي عن طريق المعارف والمهارات الأدائية؛
- تقوية المهام الإبداعية والابتكارية لدى الفرد؛
- المساهمة في عملية التطوير الذاتي عن طريق المعارف والمهارات الأدائية في مجال العمل.
- يساهم التدريب في خلق الاتجاهات الإيجابية لدى العاملين نحو العمل والمؤسسة.
- يؤدي إلى ترشيد القرارات الإدارية وتطوير أساليب وأسس ومهارات القيادة الإدارية.
- مساعدتهم في حل مشاكلهم في العمل.
- ساهم في تنمية القدرات الذاتية للإدارة والرفاهية لدى العاملين².

ثالثاً: التعليم

¹ الداوي الشيخ ، تحليل أثر التدريب والتحفيز على تنمية الموارد البشرية في البلدان الإسلامية ، مجلة الباحث - عدد 06، 2008 ، ص 12 .

² سراج وهيبة ، ستي عبد الحميد، الرأس المال الفكري (البشري، الاجتماعي والتنظيمي في منظمات الأعمال)، عنوان المداخلة: أساليب وسياسات الاستثمار في رأس المال الفكري، الملتقى الدولي الخامس حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة ، يومي 13-14 ديسمبر 2011 ، ص 13 ، ص 18.

1- مفهوم التعليم

قد يخلط البعض بين التدريب والتعليم لأن كلاهما يمد الفرد بالجدید في المعارف والعلوم الحديثة، حيث يكفي التعليم بتحصيل الفرد للمعارف والسلوكيات العامة وإيصاله إلى مرحلة التفكير السليم، أي أنه يهتم بالمنهج المؤدي إلى إحداث تغييرات سلوكية تمكنه من مواجهة ظروف الحياة عامة والعمل خاصة، بينما يتجاوز التدريب المعارف والسلوكيات العامة وينمّيها ويوفر فرصاً حقيقية أو شبه حقيقية لممارسة ما تم تعلمه، ويهتم بنقل المعرفة إلى حيز التطبيق، وتطويع هذه المعرفة إلى خدمة العمل وتحويلها إلى مهارات، ويعتبر التعليم القاعدة العريضة التي يبنى على أساسها التدريب والذي يعتبر امتداداً له¹ ومن بين التعاريف التعليم نذكر منها :

التعريف الأول: يعتبر التعليم كعملية تزويد الفرد بالمعارف العلمية وإيصاله إلى مرحلة التفكير السليم من خلال معرفة الأشياء والظواهر والقيم والمبادئ التي تساعد في مواجهة المواقف المختلفة عبر حياته كلها، وبالتالي فهو يهتم بالمنهج المؤدي إلى إحداث تغييرات سلوكية، كما يهتم بتنمية المعارف كوسيلة لتأهيل الفرد للدخول في الحياة العملية.

ويهدف التعليم إلى تطوير الملكيات الفكرية واكتساب المعارف العلمية التي تمكن الأفراد من الحصول على كفاءات مهنية معينة تؤهلهم للالتحاق بوظائف محددة، كما أنه يمثل نشاطاً اقتصادياً ينتظر من ورائه تحقيق منفعة من جهة، ويتطلب زيادة فعالية أداء الأفراد المتعلمين من جهة أخرى².

التعريف الثاني: يمكن القول إن التعليم هو النشاط الذي يجري في المؤسسات التعليمية على اختلاف أشكالها وأنواعها وفق خطط وبرامج معينة وضمن مناهج محددة تهدف إلى تزويد الأفراد بالمعارف والمعلومات وإحداث تغييرات إيجابية في السلوك، بما يعود بالفائدة على الفرد والاقتصاد وعلى المجتمع بشكل عام³.

2- أهمية التعليم

يعتبر التعليم حاجة ضرورية وملحة لكل فرد من أفراد المجتمع، حاضراً ومستقبلاً، لأنه ضرورة وحاجة حياتية لا يمكن الاستغناء عنها فهو الوسيلة الأساسية التي يتم عن طريقها بناء قوة عمل منتجة تسهم في عملية التنمية المجتمعية.

كما يؤدي التعليم مهمة أساسية في تربية الأجيال على المواطنة والحقوق والواجبات وتطوير الفكر النقدي الذي يساعد في عملية البناء والتطوير ولتغيير المجتمعي والنهوض بالإنتاج والإنتاجية ويساعد على تغيير تفكير الموارد البشرية وسلوكها بما يتلاءم مع متطلبات الحياة، ويوسع المعارف لديها ويرفع من مستوى وعيها المادي والفكري ويسهل عملية التكيف مع البيئة المحيطة بها ويكسبها المهارات والخبرات والكفاءات لمواكبة التطورات في كافة مجالات المجتمع.

¹ فوزية قديد، الاستثمار في رأس المال البشري في ظل اقتصاد المعرفة، مجلة الحقوق و العلوم الانسانية، ، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، العدد 27 (1)، ص 258.

² نورين فتيحة، دور الاستثمار في رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية (دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر فرع مستغانم)، مذكرة تخرج ماستر أكاديمي، تخصص تسير استراتيجي، جامعة بن باديس، الجزائر، 2017 - 2018، ص 40.

³ مسعداوي يوسف، دور الاستثمار في التعليم في تنمية رأس المال البشري - دراسة تقييمية لحالة الجزائر، مجلة الاقتصاد الجديد، العدد 12، المجلد 01، 2015، ص 244.

. فالرأس المال البشري يعتبر من أهم العناصر الإنتاجية التي تساهم في تحقيق التنمية المستدامة في المجتمع ، لكن لن تؤدي هذه الموارد البشرية دورها دون تعليم ، حيث يساهم التعليم في تراكم رأس المال البشري وتشير نظريات النمو الاقتصادي الى أن التقدم التقني يزيد من معدل دوران النمو الاقتصادي طويل الأجل ، ويزداد التقدم التقني سرعة عندما تكون قوة العمل أفضل تعليماً ، وبالتالي فإن المورد البشري يساعد في النقد التقني وتعتبر مصدراً هاماً من مصادر النمو المستدام ، ويمكن القول أن التعليم يساهم في رفع الإنتاجية ، ورفع الاستثمار والادخار¹.

رابعا : التحفيز

1- مفهوم التحفيز

التعريف الاول : يقصد بالتحفيز إثارة وتوجيه الأفراد العاملين لأداء أعمالهم بشكل أفضل ، وللحوافز أهمية كبيرة في تنمية الأفراد وتشجيعهم واستنهاض هممهم².

التعريف الثاني: يعتبر التحفيز بشقي صوره من الأدوات والأساليب المستخدمة في تحسين الإنتاجية ورفع القدرة التنافسية للمؤسسة ويتمثل في وضع تسهيلات و تشجيعات معينة الغرض منها تحريك ودفع العامل نحو سلوك معين قصد تحقيق نشاط أو أنشطة محددة شكلاً وأسلوباً ، فالمنتج المحفز يسعى دائماً لتطوير وصقل مهاراته ليكون قادراً على إستخدام الوسائل الحديثة للإنتاج بكفاءة وكذلك فإن قدرته الفنية وارتباطه بعمله بفعل الحوافز ستمنحه خاصية الإبداع مما يترك آثار إيجابية على مستوى الإنتاجية ولصالحها.

التعريف الثالث: التحفيز هو مجموعة العوامل أو المؤثرات التي تدفع الفرد نحو بذل أكبر الجهود في عمله والابتعاد عن ارتكاب الأخطاء، في مقابل حصوله على ما يضمن تحقيق رغباته وإشباع حاجاته المتعددة، وتحقيق تطلعاته التي يسعى لبلوغها خلال عمله³.

التعريف الرابع: هو مجموعة العوامل والمؤثرات التي تدفع العامل نحو بذل جهد أكبر في العمل والامتناع عن الاخطاء فيه⁴.

2- أهمية التحفيز

يحقق نظام الحوافز الجيد عدة فوائد للمؤسسة منها :

¹ نورة قدوش ، مرجع سبق ذكره ، ص 65 .

² لعرب محتاية ، صلاية امال، تأهيل رأس المال البشري ودوره في تحسين الأداء في المنشأة الصناعية — دراسة حالة مؤسسة القلدي بتيارت ، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة ابن خلدون ،تيارت الجزائر ، 2014-2015، ص 30 .

³ نورة قدوش، مرجع سبق ذكره ، ص 202 .

⁴ مسواك حنان ، خلافي لويظة ، أثر الاستثمار في رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية — دراسة حالة مؤسسة كوندور برج بوعريريج ، مذكرة ماستر ، تخصص ادارة الاعمال ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة برج بوعريريج ، الجزائر ، 2019-2020، ص 37 .

- تحسين نواتج العمل في شكل كميات إنتاج وجودة منتجات؛
- تخفيض الفاقد في العمل ومنه تخفيض التكلفة
- إشباع احتياجات العاملين بشتى أنواعها خصوصا ما سمي التقدير والاحترام
- شعور العاملين بروح العدالة التنظيمية جذب العاملين الى المنظمة وزيادة روح الولاء والانتماء
- تنمية روح التعاون بين العاملين وتنمية روح الفريق والتضامن تحسين صورة المنظمة أمام المجتمع
- زيادة نواتج العمل كما ونوعا.¹

¹ بن عياد سميرة ، الاستثمار في الرأس المال البشري كآلية لتحقيق الميزة التنافسية في المؤسسة الاقتصادية — دراسة حالة مؤسسة ميناء مستغانم ، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص اقتصاد و تسيير مؤسسات ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم ، الجزائر ، 2017-2018 ، ص 22 .

المبحث الثاني : مفاهيم حول تنمية القدرات الإبداعية:

يعد الإبداع ضروري للمؤسسات للحفاظ على مكانتها وكلما كانت القدرات الإبداعية لمواردها البشرية متنوعة وقوية كلما ضمنت التنوع الكبير في مختلف المنتجات والخدمات التي تعرضها ، لذلك نجد أن المؤسسات تسعى دائما للبحث عن مختلف الطرق لتنمية القدرات الإبداعية من أجل تحقيق الاستقرار والبقاء.

المطلب الأول : ماهية الإبداع:

الفرع الأول : مفهوم الإبداع والمفاهيم المرتبطة به

أولا : تعاريف حول الإبداع:

يعد الإبداع من المصطلحات الحديثة، والتي اهتمت بالمؤسسات في هذا العصر من أجل تحقيق التميز الدائم، ويرجع هذا الفكر إلى العالم جوزيف شومبيتر عام 1912م ، لذا نجد الإختلاف قائم بين الباحثين في إعطاء تعريف محدد للإبداع، ومن جملة المفاهيم نجد ما يلي:

التعريف الاول: ينسب مصطلح الإبداع إلى النمساوي (Joseph schumpeter) شومبيتر منذ 1912 م الذي

يعرفه بأنه: النتيجة الناجمة من إنشاء طريقة أو أسلوب جديد في الإنتاج، وكذا التغيير في جميع مكونات المنتج أو كيفية تصميمه¹

التعريف الثاني: ويعرف بيتر دريكر الإبداع بأنه تغيير في ناتج الموارد وتغيير في القيمة والرضا الناتج عن الموارد

المستخدمة من قبل المستهلك.

التعريف الثالث: ويعرف ايضا هو القدرة على توليد فكرة أو أفكار جديدة لتطوير منتج أو تنظيم نظام إداري أو دمج

عنصرين أو أكثر في عنصر أشمل، والتوصل إلى مبتكر فعال لمشكلة قائمة وليس حلا تقليديا.

التعريف الرابع: اقترحت منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي يشير إلى أن الإبداع عبارة عن مجموعة من

الخطوات العلمية والفنية والتجارية والمالية اللازمة لنجاح وتطوير وتسويق منتجات صناعية جديدة أو محسنة، والاستخدام التجاري لأساليب وعمليات أو معدات جديدة أو محسنة، أو إدخال طريقة جديدة في الخدمة الاجتماعية، وليس البحث والتطوير إلا خطوة من هذه الخطوات².

التعريف الخامس: ويعرف كذلك بأنه: هو عملية ذات مراحل متعددة ينتج عنها فكرة أو عمل جديد يتميز بأكثر قدر

من الطلاقة والمرونة والأصالة والحساسية للمشكلات وهذه القدرة الإبداعية من الممكن تنميتها وتطويرها حسب قدرات وإمكانيات الأفراد والجماعات والمنظمات³.

¹ Yan de Kerorguen, Anis Bouayad_Lafax Cacleé du in an agement- DUNOD-Paris 2004

² فريد خيلي، مرجع سبق ذكره ، ص 348.

³ عبد الحكيم عبد الله محمد المنقوش ، دراسة العلاقة بين القدرات الإبداعية والأفكار اللاعقلانية لدى عينة من طلبة جامعة بني وليد، المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية العدد62، المجلد 4، 2018، ص14، ص48.

التعريف السادس: ومن منظور علم النفس السلوكي (واتسون، 1919) إلى أنه الطريقة التي نحاول بها التعامل مع المواقف الجديدة وغير المتوقعة وإدارتها، بالاعتماد على الخبرة السابقة وتطبيق إجراءات التجربة والخطأ، أما من وجهة النظر الاقتصادية، فإن الإبداع هو عملية حل جيد للمشكلات (ربط مجموعة من المعلومات و الاستعداد لتكون خيرا، وتحمل المخاطر)¹

ثانيا: المفاهيم المرتبطة بالإبداع

نشير إلى أن التطرق إلى بعض المصطلحات يعد أمرا هاما وأساسيا لإزالة الغموض وتبسيط الأفكار، إلا أن هذه العملية في حد ذاتها لا تخلو من خطر الوقوع في أخطاء أخرى أكثر تعقيدا كخلط معنى الابتكار بمصطلحات أخرى ذات علاقة مرتبطة به كالإبداع ، لذا سنحاول تحديد هذه المصطلحات وما يميزها عن الابتكار على النحو التالي:

1- الابتكار والإبداع:

قبل التعرض إلى العلاقة الموجودة بين الإبداع والابتكار لابد من الوقفة عند مصطلح الإبداع حيث أن مصطلح الإبداع يعود في الأصل إلى الكلمة اليونانية **Kere** والتي تعني النمو، وإلى الفعل **Create** في الإنجليزية والذي يقابله في العربية أبداع والذي يعني سبب الحى².

- فالإبداع بالنسبة لأندرسون هو عملية البحث أو استخدام ارتباطات غير مألوفة بين المواضيع والناس، والأفكار.
- أما (ويست وفار) فإنما يريان أن الابتكار عملية اجتماعية تحدث بين الجماعات بينما الإبداع هو وعملية إدراك فردية والتي تكون أحداثها من خلال الشخص.
- وهذا يشير إلى أن الإبداع يعني التوصل إلى أفكار خلاقة بينما الابتكار يهتم بتجسيد هذه الأفكار فالوصول إلى أفكار مبتكرة يسمى إبداع أما تحويل هذه الأفكار إلى واقع مفيد فيسمى ابتكار .
- ولذا هناك من يعرف العلاقة بين الإبداع والابتكار، بأن الإبداع هو قاعدة الابتكار وفي هذا الإطار نجد أن أمابيل عرفت العلاقة بين الإبداع والابتكار بأن "الإبداع هو عملية عقلية تؤدي إلى إنتاج أفكار مفيدة جديدة وغير مألوفة من قبل الفرد أو مجموعة صغيرة من الأفراد الذين يعملون معا وقد أشارت أمابيل إلى أن الابتكار ينشأ ويبنى على الأفكار المبدعة التي تعتبر الأساس في عملية الابتكار وبينت أن الابتكار الإداري هو عبارة عن التطبيق الناجح للأفكار المبدعة أو الخلاقة في المؤسسة .
- إن هذا التعريف يشير إلى أن هناك علاقة تلازمية بين الإبداع والابتكار أي انه لن يكون هناك ابتكار بدون وجود أفكار إبداعية والتي تبدأ على مستوى الأفراد المبتكرين وفرق العمل وبالتالي يمكن أن نعبّر بين الابتكار والإبداع بالمعادلة التالية: **الابتكار = الإبداع + التطبيق** ¹.

¹ Helmut, A ,& yvdhish thir ,R. (2012).Cultural Expression , Creativity and Innovation. SAGE Publications LTD.

² مصري عبد الحميد حمورة ، "علم النفس الفن وتربية الموهبة "، دار غريب ، القاهرة ، 2000 ، ص73.

2- التجديد والابداع :

تستخدم أحيانا كلمة تجديد كترجمة لكلمة innovation كما ترجم مثلا كتاب بيتر دراكر (entrepreneurship and Innovation) إلى " التجديد والمقاولة " غير أن مفهوم التجديد واسع جدا ، كما يرى بعض الاقتصاديين، فالتجديد يبدأ من الابتكار الذي يعتبر الخطوة الأولى في التجديد

حيث يرى Yves بأن :

"الابتكار هو مدخل للتجديد في أي مجال" ، ويمكن أن نقول بان الابتكار هو نقطة بداية للتجديد ومن ثم للتغيير نحو الأفضل الذي تسعى إليه كل مؤسسة².

3- الاختراع والإبداع:

يميز شامبيتر بين الاختراع والابتكار على أساس أن الأول يعني إيجاد مورد جديد للمؤسسة، بينما يعمل الابتكار على إدماج هذا المورد في سلعة تطرح فيما بعد للسوق، أي أن الابتكار يمثل الجسر بين الاختراع والسوق وهذا يعني أن الاختراع يشمل إنتاج معارف جديدة، بينما الابتكار تجسيد لهذه الأفكار في الواقع، ولقد أكد الاقتصادي Giget سنة، 1998 على ذلك التفريق في ميزتين: (تطبيق الاختراع)

- يرتبط الاختراع بالتقدم في المعارف وتجسيدها علميا وتقنيا؛
- بينما يمثل الابتكار النجاح في إدخال الاختراع إلى الواقع، هذا النجاح ليس تقنيا فقط، بل، اقتصادي، صناعي تجاري، اجتماعي، وثقافي، والاختراع يمكن أن يكون نظريا في شكل قاعدة، قانون علمي، أو تطبيقا في شكل طريقة حل أو معالجة 14مشكل معين، وعليه فالفرق بين الاختراع والابتكار يتمثل في التحول إلى الملموس أو الفعلي³.

الفرع الثاني: خصائص وأنواع الإبداع :

أولا: خصائص الإبداع

تتجلى خصائص الإبداع في النقاط التالية :

- القدرة على اكتشاف علاقات جديدة.
- القدرة على إستنتاج تلك العلاقات والإفصاح عنها.
- الربط بين العلاقات الجديدة وبين العلاقات القديمة التي سبق لغيره اكتشافها.
- توظيف العلاقات الجديدة لتحقيق أهداف معينة.
- الإحجام عن الأخذ عن الآخرين إلا بالقدر الذي يخدم ويحقق الإبداعية لديه⁴.

¹ أحمد سيد مصطفى، "المدير وتحديات العولمة"، دار النهضة العربية، الطبعة الأولى، مصر، دون سنة نشر، ص 572.

² Yves Chirouze, " Le marketing", tome 01 , group liaison, 4em édition , paris, (1991),p126

³ محروس إسماعيل، " اقتصاديات الصناعة والتصنيع"، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 1997، ص 325 .

⁴ عاكف لطفي خصاونة، إدارة الإبداع والابتكار، دون طبعة، دار حامد للنشر، عمان، الأردن، 2011، ص33.

ثانيا: أنواع الإبداع

من المعايير الأكثر استعمالا في بيان أنواع الإبداع هما: طبيعة ودرجة الإبداع وهي كما يلي :

1- من حيث طبيعة الإبداع وينقسم إلى:

- أ- **الإبداع في المنتج:** أي قيام المؤسسة بإنتاج منتوجا جديدا لم يكن معروفا سلفا وإدخاله للسوق، ويكون مميزا من حيث خصائصه ومكوناته التقنية وسهولة استهلاكه وخصائصه تتماشى مع حاجيات الزبائن.
- ب- **الإبداع في طريقة الإنتاج:** ويقصد به قيام المؤسسة بابتكار طريقة جديدة لإنتاج المنتج أي تغيير الطريقة السابقة التي كانت تنتج بها، كما يمكن أن يكون هناك تغير في طريقة التقديم أو التسليم لمنتجات الزبائن ومن ثم فقد يكون المنتج جديدا أو ذو جودة عالية أو تكلفة أقل.
- ج- **إبداعات تجارية:** يشمل كل الأفكار الجديدة التي تتعلق بالجانب التسويقي للمؤسسة، أي كيفية تسويق المنتج أو الخدمة للمستهلك، فقد يكون إبداع في الترويج أو التوزيع.
- د- **إبداعات تنظيمية:** يتعلق هذا النوع بالجانب التنظيمي داخل المؤسسة، فتكون هناك أفكار جديدة تخص: كيفية تقسيم النشاطات بين الأفراد، كيفية التسيير، كيفية بناء ثقافة قوية.

2- من حيث درجة الإبداع : وتم تقسيمها إلى:

- أ- **الإبداع الجزئي:** وهو إبداع يتعلق بإدخال تحسينات متتالية في السلع والخدمات من خلال تحسن أدائها بالنسبة للزبائن وهذا النوع لا يتطلب معارف علمية كبيرة.
- ب- **الإبداع الجذري:** لهذا النوع اثر كبير على المؤسسة وبالتالي فهو يتطلب معارف كبيرة وجدية في العمل وغالبا ما تلجأ المؤسسات إلى جهات خارجية للقيام بها¹.

الفرع الثالث: أهمية الإبداع

يستقي الإبداع أهمية في كونه أفكارا أو معارف جديدة يتم تحويلها إلى قيمة ملموسة، لان الفكرة غير المجسدة رغم حداثةها تبقى مجرد حلم، والإبداع يمثل في عالم الأعمال عامل منافسة شديد الأهمية رغم تكاليفه المرتفعة، لأنه يؤثر على نمو وازدهار وبقاء منظمات الأعمال الخاصة في ظل العولمة والثورة المعلوماتية، هذه الأخيرة التي فرضت الانتقال إلى ميزة تنافسية جديدة هي ميزة الإبداع، دون التخلي عن الميزات التنافسية السابقة فأصبح الخيال البشري هو محل الصراع اليوم.

يمثل الإبداع أبرز مصادر التفوق وخلف الثروات والأرباح لدى جميع المؤسسات الرائدة، لذلك أصبحت المنظمات بشكل عام والمؤسسات الاقتصادية بشكل خاص تتميز عن بعضها البعض بما تملكه من عقول الموهوبين، ولا يجب أن يتوقف الأمر عند إمتلاك هذه الثروة، بل لابد من تحويل أفكارها وتجسيدها عمليا في شكل قيم ملموسة، لأن المعلومات الخالصة أصبحت تمثل

¹ فريد خيملي، مرجع سبق ذكره ، ص350.

سلعة أكثر مما كانت من قبل، وهكذا فإن المؤسسات الكبرى لا تكتفي بما تمتلكه من ثروات إبداعية، بل قد تستعين بإستشاريين لطرح أفكارهم عندما تواجه المؤسسة أي مشكلة يتعذر عليها حلها أو عندما ترغب في تحقيق أهداف معينة¹.

الفرع الرابع : العوامل المؤثرة على الإبداع:

تكمن العوامل المؤثرة على الإبداع في ما يلي:

- **العملية الإبداعية :** ويهتم هذا الجانب بدراسة سلسلة المراحل والخطوات والإجراءات التي تؤدي بإكتمالها على نتائج فكرة أو منتج جدي ، وتتضمن عملية الإبداع أربعة مراحل هي: مرحلة الإعداد، ومرحلة الاحتضان ، ومرحلة الإشراف ومرحلة التحقيق.
- **شخصية المبدع :** ويركز هذا الجانب على الخصائص المعرفية كالذكاء والقدرات العقلية العامة والواقع والخصال الشخصية ومنها الاستقلال و المثابرة ، وتحمل الغموض و المغامرة ، والقدرة على مواجهة المواقف المشككة والتزوي في إصدار الأحكام ، وحب الاستطلاع ، والرغبة في التفوق والحدس والوعي بالذات والآخرين على مواجهة وتحدي التقاليد ، والميل للمرح والخلاص والتفاني في العمل.
- **المناخ الإبداعي :** ويركز هذا الجانب على أن عملية الإبداع وإن كانت تصدر عن أفراد مبدعين إلا أنها تتأثر بمجموعة الظروف والمواقف المختلفة التي توفرها البيئة لرد المتعلم ، والتي تسهل الأداء الإبداعي له.
- **النتائج الإبداعية :** ويمثل خلاصة النشاط الإبداعي ، و هو ناتج تفاعل الجوانب السابقة الذكر ، ويتميز بأن الإبداع هو ظهور الإنتاج الجديد من خلال التفاعل بين الفرد وما يواجهه من خبرات ، ويمكن الحكم على النتائج الإبداعية من خلال ثلاثة خصائص أساسية هي:

- **الحدّة :** سواء أكانت نسبية أو مطلقة.
- **الملائمة :** المتصلة بالسياق أو الموقف.
- **القيمة :** سواء كان نفعية أو إجمالية أو أخلاقية أو اقتصادية أو غير ذلك من صور القيمة التي يرضاها المجتمع.

كما يعتمد الأداء الإبداعي الأفراد في منظمة المؤسسة على ما يلي :

- الخصائص التي يمتلكها هؤلاء الأفراد.
- التأثيرات الاجتماعية التي تعزز أو تقيد الإبداع الفردي.
- التأثيرات السياسية التي تعزز أو تقيد الإبداع الفردي¹.

¹فتيحة ونوغي، أهمية الإبداع في منظمات الأعمال، مجلة الاقتصاد الصناعي ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة باتنة (1) الحاج لخضر، الجزائر، 2011، ص 266.

المطلب الثاني : أساسيات حول القدرات الإبداعية

الفرع الأول : مفهوم القدرات الإبداعية

يختلف الباحثون في وضع تعريف محدد للقدرات الإبداعية وذلك باختلاف آرائهم وتوجهاتهم ومنهم من عرفها بأنها:

التعريف الأول: حسب (Chonticha Mathura meryth) القدرات الإبداعية هي عبر عن قدرة المؤسسة (الأفراد) على تحويل المعرفة والأفكار إلى منتجات وعمليات ونظم لفائدة المؤسسة.²

التعريف الثاني: وهي مدى قدرة الفرد على نقل المعرفة الكامنة بداخله ، وإنتاج معرفة جديدة تظهر على شكل عمليات ، منتجات أو خدمات جديدة ومتفردة.

التعريف الثالث: هي مهارة من مهارات التفكير الإبداعي تجعل الفرد أكثر حسا للمشكلات وجوانب النقص والتغيرات في مجال المعرفة والبحث عن الحلول والتنبؤ وصياغة الفرضيات واختبارها وتعديلها من أجل التوصل إلى نتائج جديدة يستطيع الفرد نقلها للآخرين.³

التعريف الرابع: ويمكن تعريفها أيضا هي قدرات ديناميكية تمكن المؤسسة من خلالها الاستجابة والتكيف مع التغيرات المحيطة بها ، وتقديم كل ما هو جديد من خلال تحويل المعارف والأفكار إلى منتجات جديدة ذات فائدة للمؤسسة ، وذلك عبر الدمج والتجميع لإستغلال الموارد والمعارف.⁴

تشكل القدرات الإبداعية المادة الخام للإبداع حيث تعتبر من المفاهيم الحديثة التي ظهرت منظور الموارد، الذي أعطى أهمية كبيرة للموارد التي تمتلكها المنظمات ، والتي تحقق لها ميزة تنافسية ، حيث أصبحت هذه الأخيرة ضرورة ملحة للبقاء والاستمرارية في ظل الظروف التي تحيط بالمؤسسة.⁵

الفرع الثاني : مكونات القدرات الإبداعية:

القدرات الإبداعية هي الإستعدادات العقلية التي يلزم توافرها للأشخاص حتى يقوموا بأنواع من السلوك الإبداعي والتي تميز الشخص المبدع القادر على التفكير الإبداعي ومن أهمها:

¹ خالد بن ناهس الرقاص العتيبي، القدرات الإبداعية والمثابرة لدى الذكور والإناث في المرحلة الثانوية: دراسة مقارنة ارتباطيه ، كلية التربية، جامعة الأزهر مجلة التربية، العدد 139، المجلد 3، ص 306.

² بوساق منيرة ، فراحتبة العيد ، مرجع سبق ذكره ، ص 187.

³ عاكف لطفي خصاونة، مرجع سبق ذكره ، ص 33.

⁴ م.سالي إبراهيم أحمد ، دور التخطيط الاستراتيجي في تعزيز القدرات الإبداعية : دراسة استقلالية تحليلية لعينة من التدريس والموظفين في الجامعة التقنية الوسطى ، الكلية التقنية الإدارية، بغداد، ISSN 2709-6475 ، ص 214.

⁵ أمينة جودي، محمد رمزي ، دور التعلم الجماعي في تطوير القدرات الإبداعية مع الإشارة إلى حالة المجمع صيد، المجلة العلوم الإنسانية ، الجزائر، المجلد (20) 02، 31 ديسمبر 2020، ص 568.

- 1- **الأصالة :** وهي المقدرة على الإتيان بالأفكار الجيدة النادرة والمفيدة وغير المرتبطة بتكرار أفكار سابقة ، وهي إنتاج غير المؤلف وبعيد المدى ، ويتفق عدد من الباحثين على أن الأصالة هو القدرة على إنتاج استجابات أصيلة أي قليلة التكرار بالمعنى الإحصائي داخل الجماعة التي ينتمي إليها الفرد ، أي أنه كلما قلت درجة شيوع الفكرة زادت درجة أصالتها.
 - 2- **الطلاقة :** والطلاقة يعني قدرة الشخص على إنتاج كمية كبيرة من الأفكار ، تفوق المتوسط العلم في غضون فترة زمنية محددة ، ويقال عن الطلاقة بنك القدرة الإبداعية (لذا فمن المرجح أن يتميز الشخص الجسم بالطلاقة في التفكير) وتتحدد الطلاقة في حدود كمية مقيسة بعدد الاستجابات وسرعة صدورهما.
 - 3- **المرونة :** وهي المقدرة على اتخاذ الطرق المختلفة والتفكير بطرق مختلفة أو بتصنيف مختلف عن التصنيف العادي ، والنظر للمشكلة من أبعاد مختلفة ، وهي درجة السهولة التي يغير بها الشخص موقفاً أو وجهة نظر معينة ، وعدم التعصب لأفكار بحد ذاتها ، كما أنها تعني النظر إلى الأشياء من عدة زوايا.
 - 4- **الحساسية للمشكلات :** تعتبر الحساسية للمشكلات إحدى القدرات الأساسية في التفكير الإبداعي والتي عرفها جليفورد إجرائياً بأنها قدرة الفرد على رؤية العديد من المشكلات في الموقع المقدم ، وتشير إلى إدراك عيوب أو جهة القصور والنقص في الأدوات الشائعة أو النظم الاجتماعية ، أو في مواقف الحياة اليومية بوجه عام، كما تتضمن القدرة على التفكير في تحسينات تحتاج إليها هذه الأدوات الشائعة أو النظم الاجتماعية أو المواقف الحياتية.
 - 5- **القدرة على التحليل والربط :** يستطيع الشخص المبدع رؤية الكثير من المشكلات في الموقف الواحد، فهو يعي الأخطاء ونواحي القصور ، ولديه القدرة على الإدراك الدقيق للثغرات والإحساس بالمشكلات ، فقد شاهد الملايين قبل نيوتن ثماراً تسقط من الأشجار غير أن مشهد التفاحة وهي تسقط كان يحمل بالنسبة له حلاً لكثير من المشكلات التي انتهت بعد ذلك إلى نظرية الجاذبية الأرضية.
- كما لوحظ أن الأشخاص ذوي الشخصية المبدعة يتمتعون بخصائص وصفات مشتركة، فقد توصلت الأبحاث إلى أن المبدعين في مجموعة متنوعة من المجالات بما في ذلك العلوم والأعمال والفنون يميلون إلى مشاركة خصائص معينة، لا سيما أنهم يتمتعون بخبرة في المجال الدين يبدعون فيه، ولديهم دوافع جوهرية، ويتابعون العمل في مجال يهتمهم أي أنهم يتسمون بالمتابعة والإصرار، ويظهرون بعض المرونة في التفكير فيما يتعلق بكيفية تحقيق هدفهم.
- كما تتميز الشخصيات المبدعة بعدم الرغبة في تلبية التوقعات الخارجية ولكن برغبة أقل في الاندماج والامتثال.
- كثير من المبدعين لا يجدون صعوبة في التكيف مع بيئتهم، ولكن يمكنهم التكيف بشكل جيد ولكن حتى الأفراد المبدعين لا يجدون بالضرورة صعوبة في التوفيق بين اختلافهم واختلاف البيئة.
- المبدعون يتفوقون تماماً في العثور على روابط بعيدة جداً يمكنها التوفيق حتى بين العناصر التي لا يمكن التوفيق بينها¹.

¹ منى جلال أبو السعود ، دور التدريب على المهارات في تنمية القدرات الإبداعية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية ، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية ، جامعة الفيوم ، مصر ، العدد 25، ص 468.

الفرع الثالث : خصائص القدرات الإبداعية

تكمن خصائص القدرات الإبداعية في النقاط التالية نذكر منها:

- القدرة على الإحساس بالمشكلات وإدراكها والإحاطة بأبعادها ومكوناتها ومسبباتها مبكراً.
- يتصف المبدع بقدرة كبيرة على تكوين كم كبير من الأفكار والتصورات عن المشكلة المطروحة وبفترة زمنية قصيرة بل ربما تكون آنية، ويتخذ هذا الكم أشكالاً عديدة حسب الحاجة أو متطلبات حل المشكلة كأن تكون كلمات أو مفاهيم أو صور أو رموز تعبيرية لها القدرة على المساهمة في خلق الإدراك الصحيح للمشكلة أو إيضاحها للآخرين.
- القدرة على تغيير مخطط التفكير وجهة الاهتمام وبسرعة.
- يتميز المبدع بطرح حلول أو معالجة أفكار ليس لها علاقة بما هو متعارف عليه من حلول أو أفكار تقليدية جاهزة.
- التمتع بالنظرة الثاقبة والقادرة على الإدراك المتميز للأشياء والتنبؤ المستقبلي الصحي¹.

الفرع الرابع : أساليب تنمية القدرات الإبداعية

لا يوجد اتفاق بين الباحثين فيما يتعلق بعدد هذه الأساليب ، بل أنه ليس من الضرورة أن يكون هناك حدود لها ، سواء من حيث العدد أو الاستخدام ما دمنا نتحدث عن تنمية القدرات الإبداعية ، التي تقتضي طرح المزيد من هذه الوسائل ، ومن أكثر الأساليب استخداماً لتنمية القدرات الإبداعية للعاملين هي التالية:

1. أسلوب العصف الذهني : لقد أوجد " أليكس أوزبورن " عام 1938 أسلوب العصف الذهني، كأحد

الأساليب الإبداعية في حل المشكلات ، ويوضح " كلمستد " عام 1978 هذا الأسلوب بأنه طريقة تعتمد على تبادل التنبيه بالأفكار بين أعضاء جماعة صغيرة ، والمفروض أن تبدأ جلسة العصف الذهني بعدم وضوح وتنتهي بوضوح تام وبأفكار جديدة، ويعد العصف الذهني وسيلة الحصول على أكبر عدد من الأفكار من مجموعة من الأفراد وفي وقت قصير، وذلك من خلال عرض المشكلة عليهم ومطالبتهم بأن يدلوا بأكثر عدد من الأفكار من أجل حلها، ويعتمد نجاح هذا الأسلوب على شروط نذكر منها:

- تأجيل تقسيم الأفكار: يتم إرجاء التقييم أو النقل لأي فكرة إلى ما بعد جلسة توليد الأفكار.
- عدم وضع قيود على التفكير: فالفرد يجب أن يفكر بحرية وأن يندفع بخياله و أحلامه، ويترك لعقله الباطن حرية التعبير، فوضع القيود يقلل من الانطلاق في التفكير.
- كمية الأفكار هي المهمة وليست نوعية الأفكار : فكلما زاد عدد الأفكار كلما كان ذلك أفضل لتوفير أفكار أصلية.

2. أسلوب دلفي: يقوم هذا الأسلوب على أساس اختيار أحد الأفراد كمنسق على شرط أن يكون على دراية كبيرة

بكيفية تطبيق هذا الأسلوب، وكذلك يتم اختيار مجموعة من الخبراء في الموضوع أو الفكرة المطروحة للتقييم، ويستلم

¹ حامد كريم الحدراوي ، و آخرون ،توظيف أبعاد المسؤولية الاجتماعية كتعزيز القدرات الإبداعية ،كلية الإدارة والاقتصاد ،جامعة الكوفة،مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية ،المجلد 7 ،العدد. 30 ، 2014،ص 09 .

المنسق إجابات الخبراء المنفردة ويفرغها في جداول وأشكال بيانية تبين مدى الاتفاق أو الاختلاف في آراء الخبراء الذين يعرفون بعضهم، حيث يكون الإتصال مع المنسق فقط ثم يقوم هذا الأخير بإعداد ملخص للنتائج المتحصل عليها، ويرسله إلى كل خبير ويسأله عن وجهة نظره الجديدة في المشكلة، ويقوم المنسق بتكرار هذه العملية إلى أن يصل إلى درجة من الثبات النسبي في الإجابات مما يؤدي إلى الوصول إلى حل المشكلة المعروضة أو تقييم الفكرة المطروحة.

3. أسلوب المجموعة الشكلية أو الصورية: يستعمل هذا الأسلوب لتشخيص المشكلات وإيجاد الحلول الإبداعية لها،

ويطلق مصطلح "اسمية" على جماعة من الأفراد تعمل في حضور مشترك، ولكن بدون التفاعل مع أعضائها، يتراوح عدد أفراد الجماعة عادة بين (6-9) أفراد، والهدف الأساسي منه على التخفيف من حدة سيطرة أفكار أحد أفراد المجموعة على أفكار الآخرين وبمر تطبيق هذا الأسلوب بالخطوات التالية:

- يقوم كل عضو بتسجيل أفكاره اتجاه المشكلة المطروحة.
- يقوم كل عضو بعرض فكرة واحدة على الجماعة ويتم تأجيل المناقشة إلى أن ينتهي كل الأعضاء من عرض أفكارهم.
- تأخذ بعد ذلك في مناقشة الأفكار المطروحة، وذلك بغرض استجلاء نقاط غامضة فيها أو تفسيرها وتطويرها.
- يقوم كل عضو منفرد بترتيب الأفكار، ثم يتم التصويت من جانب أعضاء المجموعة على أولويات الأفكار، ويتحدد قرار الجماعة على أساس الفكرة التي تحصل على أعلى درجة أو المرتبة الأولى من المجتمعين.

والفرق الرئيسي بين هذا الأسلوب وأسلوب دلفي أن أعضاء الجماعة في هذا الأسلوب يتقابلون وجها لوجه مع بعضهم البعض، ويحدث الاتصال المباشر بينهم، والجماعات التي تستخدم هذا الأسلوب تتفوق في عدد الأفكار التي تصل إليها عن أسلوب دلفي¹.

¹ بن جدو مسعودة، وآخرون، أثر الثقافة التنظيمية على تنمية القدرات الإبداعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مذكرة نيل شهادة الماستر، علوم اقتصادية وعلوم التجارية وعلوم التسيير الشعبة علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال، 2021 - 2022، ص20.

المبحث الثالث : الدراسات السابقة متعلق بموضوع الدراسة

تمهيد :

من خلال هذا المبحث سنتطرق الى الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع دراستنا حيث لاحظنا أنه يوجد العديد منها تناولت موضوع الإستثمار في رأس المال البشري من جهة وتنمية القدرات الابداعية من جهة أخرى أما فيما يخص الدراسات التي جمعت الموضوعين معا فهي قليلة نسبيا ، ولقد إهتم الباحثين والمختصين بدراساتها ومناقشتها حيث توصل الى العديد من النتائج والتوصيات وذلك كل دراسة على حدى والتي تدعم وتفيد الدراسات الحديثة ، ولقد تم إختيار بعض الدراسات التي تتماشى مع موضوع دراستنا وسيتم عرض بعض منها المتعلق بموضوع الإستثمار في رأس المال البشري من جهة وموضوع تنمية القدرات الابداعية من جهة أخرى وبما تتميز به الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة فيما يلي :

المطلب الأول : الدراسات المتعلقة بالمتغير المستقل بالاستثمار الرأس المال البشري

المطلب الثاني : الدراسات المتعلقة بالمتغير التابع تنمية القدرات الابداعية

المطلب الثالث : موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة

المطلب الأول : الدراسات المتعلقة بالمتغير المستقل الاستثمار في رأس المال البشري

1 - دراسة (نورة قدوش ، 2023) بعنوان : أثر الاستثمار في رأس المال البشري على الانتاجية في

المؤسسة

هدفت هذه الدراسة الى دراسة أثر الإستثمار في رأس المال البشري بأبعاده (الاستقطاب - التحفيز - تقييم الاداء) على الانتاجية في المؤسسة وذلك بأبعادها المختلفة (التكنولوجيا - العاملين - الموارد - المهمة العمل) حيث أجريت الدراسة الميدانية في شركة الاسمنت بولاية تبسة وفروعها المتواجدة في دائرة الماء الابيض ، وذلك في الفترة الزمنية الممتد من جوان 2022 إلى غاية اكتوبر 2022 و بإستخدام المنهج الوصفي التحليلي وباستعانة بمقابلة و إستمارة الإستبيان كأداة لجمع البيانات ،الذي تم توزيعه على عينة مكونة من 120 موظف في شركة محل الدراسة في مختلف مصالحها ولتحليل ،و إختبار فرضيات الدراسة وتقدير النموذج القياسي تم استخدام الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS ولقد توصلت هته الدراسة الى العديد من النتائج أهمها :

- اهتمت المؤسسة محل الدراسة بعمليات الاستثمار في رأس المال من خلال استقطاب الكفاءات البشرية المتميزة وتعمل على وضع برامج تدريبية من أجل تنمية مهاراتهم ومعارفهم.
- تحرص على التحفيز وقياس الإنتاجية وتعمل على تحسين مستوياتها.
- الاستثمار في رأس المال البشري له أثر إيجابي على تحسين إنتاجية المؤسسة¹؛

2- دراسة(بن أحمد فاطمة الزهراء ، 2022) بعنوان: أثر الإستثمار في رأس المال البشري للتميز والابتكار:

هدفت هذه الدراسة الى دراسة معرفة اثر الإستثمار في رأس المال البشري بأبعاده (التدريب - الاستقطاب - التحفيز) في تحقيق التميز والابتكار حيث أجريت الدراسة الميدانية في مؤسسات الاتصالات الجزائرية على مستوى الغرب بالولايات مختلفة (تلمسان - سيدي بلعباس - وهران - عين تموشنت)، و بإستخدام المنهج الوصفي التحليلي أما الادوات المستخدمة هي المقابلة واستمارة الاستبيان كأداة لجمع البيانات الذي تم توزيعه على عينة مكونة من 320 موظف في شركة محل الدراسة في مختلف مصالحها ولتحليل ومعالجة البيانات تم استخدام نظام SPSS ذات اصدار 25 ولقد توصلت إلى النتائج التالية من أهمها :

- تطور أهمية ودور الأصول الغير ملموسة في المنطقة حيث يعتبر رأس المال البشري من المفاهيم الحديثة والمهمة لخلق الثروة والاهتمام المتزايد من قبل المديرين له .
- لا يوجد بالمؤسسة نموذج أمثل لقياس الاستثمار في رأس المال البشري.
- الاستقطاب والتدريب والتحفيز من اهم اساليب الاستثمار في رأس المال البشري واهتمام المؤسسة بتدريب موظفيها².

¹ نورة قدوش، مرجع سبق ذكره .

² بن أحمد فاطمة، مرجع سبق ذكره .

3- دراسة (بن رابح الياس وقاسمي فاروق 2021،) بعنوان : دور الإستثمار في رأس المال البشري في

تحقيق الميزة التنافسية :

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى مساهمة الإستثمار في رأس المال البشري بمكوناته (معرفة العاملين - خبرة العاملين - مهارة العاملين) والميزة التنافسية ومحاولة الربط بينهما حيث أجريت الدراسة الميدانية في مؤسسة ALGM - برج بوعريش خلال السنة الجامعة 2021-2022 ولقد تم إستخدام المنهج الوصفي التحليلي وجمع البيانات تم الاعتماد على استمارة الاستبيان حيث تم توزيعها على عينة مكونة من 30 عامل وموظف في المؤسسة محل الدراسة وبعد تفريغ البيانات ومعالجتها واختبار فرضيات الدراسة تم استخدام برنامج SPSS V.21 وعليه تم الوصول إلى مجموعة من النتائج أهمها :

- كلما زاد الاستثمار في رأس المال البشري زادت الميزة التنافسية
 - تؤثر المعرفة الموجودة لدى العاملين على الميزة التنافسية للمؤسسة.
 - تتأثر الميزة التنافسية للمنظمة بمستوى الكفاءة الموجودة لدى أفراد المؤسسة¹
- 4- دراسة (إبراهيم إسماعيل ومُحمّد مدياني) بعنوان : أثر الاستثمار في رأس المال البشري على النمو الاقتصادي في الدول العربية خلال (1990-2018) :

هدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر الاستثمار في رأس المال البشري باستعمال مجموعة من المتغيرات المستقلة: (نسب الالتحاق بالمراحل الابتدائية - نسب الالتحاق بالثانوية - نسب الالتحاق بالتعليم العالي - معدل العمر المتوقع - الانفاق على التعليم) على النمو الاقتصادي وذلك بإستعمال نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي في مجموعة من الدول العربية (الجزائر - تونس - المغرب - موريتانيا - مصر - الأردن - سلطنة عمان - الكويت) خلال الفترة الزمنية (1990 - 2018) باستخدام نموذج بانل الساكن كونه النموذج الملائم لهاته الدراسة وعليه توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها :

- يساهم الاستثمار في رأس المال البشري من تحسين إنتاجية مما يزيد المنافع والفوائد الناتجة عنه.
- يرتبط النمو الاقتصادي في الدول العربية بشكل سلبي ومحتوى بنسبة الالتحاق بالتعليم العالي يتناقض مع النظرية الاقتصادية ويعكس الحالة المتدهورة لوضعية التعليم العالي فيها خلال فترة الدراسة. ويرتبط بشكل موجب ومعنوي مع الأنفاق على التعليم ومعدل العمر المتوقع عند الميلاد².

5- دراسة (سيرجي لوندان - أندري ليتفينشوك - ناتاليا فيرسال - تاتيانا بوسنوف) - الاستثمار في رأس

المال البشري ضمن تكوين الاقتصاد الإبداعي :

هدفت هذه إلى تحديد العلاقة بين الاستثمار في رأس المال البشري وتشكيل إقتصاد إبداعي بإعتبار رأس المال البشري عاملا أساسا في التنمية الاجتماعية والاقتصادية حيث تمت الدراسة في أوروبا الشرقية (أوكرانيا - مولدوفا) وأوروبا الوسط (بولندا

¹ بن رابح إلياس ، مرجع سبق ذكره.

² إبراهيم إسماعيل ، مُحمّد مدياني، أثر الاستثمار في رأس المال البشري على النمو الاقتصادي في الدول العربية، دراسة قياس لمجموعة من الدول العربية خلال 1990-2018، مجلة آفاق علمية ، تامنرست ، الجزائر ، 2020 .

– جمهورية التشيك – رومانيا – المجر – ليتوانيا) في الفترة الزمنية (2007 – 2009) فترة تطور ما بعد الأزمة المالية العالمية (2009 – 2014) الأزمات السياسية و الاقتصادية لازمة المالية العالمية (2014 – 2018) حرب الروسي على أوكرانيا أتمدت المقال في تحليلها على المؤشرات التالية (إجمالي الأنفاق على التعليم – إجمالي الناتج المحلي – مستوى المعيشة للفرد – معرفة القراءة والكتابة – طول العمر) ولتحديد مؤشر الابتكار العالمي إتمدت على التعليم العالي والبحث والتطوير والمخرجات الإبداعية عبر الانترنت. وعليه تم الوصول إلى مجموعة من النتائج أهمها :

- ان رأس المال البشري هو العامل الأساسي الذي يعزز الاقتصاد الأبداعي وتعزيز رأس المال البشري يعتمد على مستوى التعليم والتقدم العلمي في الدولة
- إن التوجه للاستثمار في رأس المال البشري يساهم في تكوين الاقتصاد الأبداعي تحسين القدرة التنافسية للبلدان في نفس الوقت ضمان المعدلات المناسبة لتنمية الاقتصادية و الإجتماعية¹.

6- دراسة (إيمويسى انتوني اليجينوسا ، 2013) بعنوان : استثمار في راس المال البشري كاداة فعالة

لتنمية الاقتصادية في نيجيريا :

هدفت الدراسة لمعرفة دور الاستثمار راس المال البشري وأثره في التنمية والتطور الاقتصادي لنيجيريا مع وفرة الموارد الطبيعية والبشرية وأجريت الدراسة في مختلف المؤسسات العليا في ولاية ايدي بنيجيريا (جامعة بينين **Uniben** -جامعة امبروز علي- اكبوما-وأوتشي بوليكنيك) ولقد تم استخدام المنهج الوصفي الاستكشافي وجمع البيانات تم اعتماد على الاستمارة الاستبيان حيث تم توزيعها على 120 شخص في مختلف المستويات والشهادة ومؤهلات لمعالجة واختبار الفرضيات تم استخدام مربع كاي **Chi-Square** ومن النتائج التي توصلت اليها الدراسة:

- إن الاستثمار في رأس المال البشري له تأثير على التنمية الاقتصاد النيجيري.
- يمثل ضعف التمويل من قبل الحكومة الفيدرالية لنيجيريا مشكلة كبيرة تعيق الاستثمار الكافي في رأس المال البشري في الاقتصاد النيجيري.²

المطلب الثاني: الدراسات المتعلقة بالمتغير التابع تنمية القدرات الابداعية:

1- دراسة (بلخضر مسعودي ، 2020) بعنوان:مدى توفر القدرات واثر الفروقات الفردية والوظيفية

عليها.

هدفت الدارسة إلى التعرف على مدى توفر القدرات الإبداعية (القدرات الاستعدادية - القدرة على التكيف - القدرة على التفكير) وأثر الفروقات الفردية والوظيفية عليها حيث أجريت الدارسة الميدانية على مستوى مؤسسة ALFAPIPE بولاية عنابة ولقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لجمع البيانات تم تصميم إستمارة الإستبيان حيث تم توزيعها على عينة مكونة من

¹ سيرجي لوندان، وآخرون، مركز البحوث الايكورامية المقارنة أوروبا الوسطى و الشرقية، 2020 .

² إيمويسى انتوني اليجينوسا، استثمار في راس المال البشري كاداة فعالة لتنمية الاقتصادية في نيجيريا، المجلة الدولية للدراسات التجارية، 2013.

42 موظف في المؤسسة محل الدراسة وتحليل البيانات تم اختبار الفرضيات واستخدام تحليل التباين الأحادي one-anova واختبار T-Test وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

توفر القدرات بمستوى متوسط وعدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية ترجع إلى كل من الجنس والعمر والمستوى الوظيفي والأقدمية نحو القدرات الإبداعية بالمؤسسة متوسط وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ترجع لكل من جنس - العمر - المستوى التعليمي - المستوى بداعية بالمؤسسة الأقدمية نحو القدرات.¹

2- دراسة (صباح خالد، محمد مرعب، 2018) بعنوان: دور إدارة الموارد البشرية في تنمية القدرات الإبداعية لدى الموظفين الإداريين

هدفت الدراسة إلى معرفة ممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعادها (تحليل العمل - التخطيط - الاستقطاب - الإختبار والتعيين - التحفيز - التدريب - المتابعة والتقييم) في تنمية القدرة الإبداعية (الطلاقة - الأصالة - المرونة - قبول المخاطرة - الحساسية للمشكلات) لدى الموظفين الإداريين أجريت الدراسة الميدانية في شركات الاتصالات والتكنولوجيا المعلومات بالضفة الغربية وعددها 9 شركات خلال فترة الزمنية 2017 - 2018 ولقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وجمع البيانات استعملت الإستمارة الإستبيان على عينة قدرة ب 116 موظف لمعالجة البيانات واختيار القرصات تم الاعتماد على برنامج SPSS وعليه تم الوصول إلى مجموعة من النتائج أهمها :

- تؤدي ممارسات إدارة الموارد البشرية دور إيجابي في تنمية القدرات الإبداعية بدرجة مرتفعة في المؤسسة محل الدراسة
- توجد علاقة بين أبعاد إدارة الموارد البشرية وتنمية القدرات الإبداعية ووجود فروق في درجات أبعاد إدارة الموارد البشرية وتنمية القدرات الإبداعية.
- تبين الدراسة وجود دور إيجابي للمؤسسة محل الدراسة في تحقيق مستوى عمل إدارة الموارد البشرية في جميع الأبعاد التي تمت درستها مرتبة حسب أكبر الدرجات (التحفيز - التقييم - الاختيار والتعيين - التدريب - تحليل العمل - الاستقطاب) والتي تخلق طاقة إبداعية لدى الموظفين²

3 - دراسة (درار يحيى - 2017) بعنوان: واقع القدرات الإبداعية وآثرها على إنتاجية المنظمة

هدفت الدراسة إلى إبراز أثر القدرات الإبداعية من خلال أبعادها (الأصالة - الطلاقة - المرونة - الحساسية للمشكلات) على الإنتاجية في مؤسسة مناجم الفوسفات بنيسة ولقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وجمع البيانات تم استخدام استمارة الاستبيان والتي وزعت على 35 موظف وعامل وتحليل واختبار الفرضيات باستخدام برنامج SPSS تم التوصل إلى نتائج أهمها :

¹ بلخضر مسعودة، مدى توفر القدرات الإبداعية وأثر الفروقات الفردية والوظيفية عليها، مجلة النمو الاقتصادي وريادة الأعمال، المجلد 06، العدد 02، 2020.

² صباح خالد محمد مرعب ، دور إدارة الموارد البشرية في تنمية القدرات الإبداعية لدى الموظفين الإداريين في الضفة الغربية ، رسالة ماجستير ، جامعة القدس، 2018.

- وجود مستوى جيد من القدرات الإبداعية (الأصالة - الطلاقة المرونة - الحساسية للمشكلات) بالمؤسسة
- وجود علاقة تأثير ايجابية متوسطة بين مستوى لقدرات الابداعية و الانتاجية بالمؤسسة¹

4 - دراسة (فاليري ميريندول ديفيد - دبلوفرساي 2017) بعنوان: تطوير قدرات إبداعية عالية في

الشركات

تحلل هذه المقالة القدرات الإبداعية العالية كمجموعة من الموارد والمهارات التي تسمح بالوصول إلى مجموعة متنوعة من المعارف البعيدة وتعبير عنها والحفاظ على تكرارها من أجل توليد أفكار جديدة ومبتكرة حيث أجريت الدراسة الميدانية لمختبرات الابتكار المفتوح (LIO) التي أنشأتها ثلاث شركات فرنسية (عدسات باطن العين (LOLS) كبيرة خلال فترة الزمنية (2015 - 2016) اتبعت المنهج الاستكشافي وجمع البيانات استعملت أداة المقابلة التي بلغت 15 مقابلة مع المدراء والمسؤولين المرتبطين بالشركات الهيكلية لمكاتب التنسيق المحلية (المختبر الأفكار (- ICI MONTREUIL - Usine Io وقد تم التوصل إلى نتائج أهمها :

- توضيح الموارد والقدرات اللازمة لإدارة المعارف البعيدة الصالحة للإنتاج الأفكار الابداعية
- تحديد كيفية قيام الشركات بناء تصميم تنظيمي جديد قائم على المرونة التنظيمية وتوضيح المجالات التي تقع تحت السيطرة الإدارية والتي يمكن نشط فيها باستقلالية للأفراد العاملين بالمؤسسة
- تحديد المعارف الممكنة لتفعيل القدرات الابداعية في المستويات ثلاثة (التصميم التنظيمي - المهارات - اختيار الموارد اللازمة)²

5- دراسة (صبرينة ترغيني-2015) بعنوان: دور التفكير الإستراتيجي في تفعيل القدرات الإبداعية

للمؤسسة

هدفت الدراسة إلى معرفة دور التفكير الاستراتيجي بأبعادها (القصد الاستراتيجي - التصور المنظمي - قيادة الافتراضات - التفكير في الوقت الفرص الذكية) في تفعيل القدرات الابداعية بأبعادها (القدرة الاستيعابية - القدرة على التكيف - القدرة على التفكير) أجريت الدراسة في مؤسسة صيدال بالجزائر خلال الموسم الجامعي 2014 - 2015، ولقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وجمع البيانات تم اعتماد على استمارة الاستبيان والملاحظة وبلغ حجم العينة 74 موظف ومعالجة البيانات واختبار الفرضيات تم استخدام برنامج spss وعليه تم الوصول إلى مجموعة من النتائج أهمها :

-وجود علاقة أثر وارتباط ذات دلالة معنوية وإحصائية بين التفكير الإستراتيجي وأبعاد القدرات الإبداعية.

-تمثل القدرة الاستيعابية بالنسبة لمجمع صيدال في تجسيد وتوظيف المعارف المكتسبة من موظفيه وعلاقات الشراكة وبنود التكوين التي بفريضها صيدال في معظم إتفاقياته حيث يستغل المجمع المعرفة التي يكتسبها في منتجاته النهائية

¹ درار يحي ، واقع القدرات الإبداعية وآثرها على إنتاجية المنظمة ، مجلة الدراسات والأبحاث ، الجلفة ، الجزائر ، 2017.

² فاليري ميريندول ديفيد - دبلوفرساي، تطوير قدرات إبداعية عالية في الشركات ، حالة المختبرات الابتكارية المفتوحة LIOS ،مجلة الإدارة الدولية MI، جامعة موريل ، باريس، 2017.

- تتمثل القدرة على التفكير من خلال التجديد الجهود البحثية وتحصيل المعلومات من البيئة الخارجية كما ويعمل مجمع صيدال وافق التفكير الاستراتيجي وهويساهم في تفعيل القدرات الإبداعية¹.

6 - دراسة (أحمد عبد مُجَّد غريب ، 2015) بعنوان : تنفس القدرات الإبداعية لدى العاملين ودورها في تفعيل ممارسات القيادة الإستراتيجية :

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور إدارة الموارد البشرية في تنمية القدرات الإبداعية لدى العاملين من خلال تفعيل ممارسات القيادة الإستراتيجية بمنظمات الأعمال الدولية أجريت الدراسة على عدة شركات متعددة الجنسيات (الشركات الهندسية - الكيماوية - الغذائية) في مصر خلال سنة 2010 تم إعتتماد على المنهج الوصفي التحليلي وتم استخدام الإستمارة الإستمان كأداة لجمع البيانات على مجموع من العاملين (الإدارة العليا 25 موزه - الإدارة الوسط 60 - المال 120 موظف) وتم معالجة البيانات واختبار الاستبيان باستعمال برنامج SPSS وتوصلت الدراسة إلى : -وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين تنمية القدرات الإبداعية للعاملين ودورها في تفعيل ممارسات القيادة الإستراتيجية.²

المطلب الثالث : موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة

الفرع الأول : الدراسات المتعلقة بالمتغيرين معا:

1- دراسة (فيصل خير الدين، بشرى فضلي، 2022) بعنوان : دور الاستثمار في رأس المال البشري في تنمية القدرات الإبداعية في المؤسسة الاقتصادية

هدفت الدراسة إلى إظهار دور الاستثمار في رأس المال البشري بأبعاده (المعارف والكفاءات - المهارات والقدرات - والخبرات) لتنمية القدرات الإبداعية بأبعاده (الطلاقة - الاصاله - حساسة للمشكلات - المرونة - القدرة على التحليل) أجريت الدراسة في مؤسسة الحضنه الحليب بالمسيلة خلال سنة جوان 2022 وتم استخدام المنهج التحليلي الوصفي التحليلي واستعمل الاستمارة الاستبيان كأداة لجمع البيانات التي بلغت 58 موظف ومعالجتها اختبار الفرضيات تم استعمال برنامج SPSS و Exel توصلت الدراسة إلى النتائج أهمها :.

-تطوير واكتساب العنصر البشري بات ضرورة حتمية لمؤسسة حضنة حليب فرضتها طبيعة العمل ومتطلبات العصر الحالي من أجل مواكبة التطورات والابداع.

-تبني مؤسسة حضنة حليب لإدارة الكفاءات وتساهم في تحقيق رؤية و اهداف المؤسسة وفي الغالب لن يكون هذا سهلا إلا مرور بالابداع .

-تراكم الخبرات والتجارب داخل المؤسسة يؤدي الى نمو و تطور القدرات الإبداعية لأفرادها،

¹ صبرينة ترغيني ، دور التفكير الإستراتيجي في تفعيل القدرات الإبداعية للمؤسسة ، دراسة ميدانية لمجمع صيدال ، أطروحة دكتوراه ، جامعة مُجَّد خيضر ، بسكرة ، 2015.

² أحمد عبد مُجَّد غريب ، تنفس القدرات الإبداعية لدى العاملين ودورها في تفعيل ممارسات القيادة الإستراتيجية ، المجلة العلمية للدراسات التجارية ، قناة السويس، مصر، 2015

- المهارات والقدرات تساعد أفراد المؤسسة محل الدراسة على ابداع طرق جديدة في العمل وابتكار اساليب متنوعة في تأدية المهام و ادارة الوظائف.
- تحرص ادارة المؤسسة على الاستفادة من تجارب الافراد السابقة و فرق العمل في المؤسسة.
- توفر المؤسسة الجو الملائم والبيئة المساعدة للأفراد لتوظيف مهارتهم وقدراتهم واكتساب معارف وكفاءات متنوعة ، وعيش تجارب جديدة عن طريق التدريب والتشارك ومنحهم بعضا الحرية عن طريق التمكين لكسب ثقتهم وولاءهم وتعزيز انتمائهم وهذا ما يمنح افراد المؤسسة قدرات ابداعية كبيرة وجودة في الاداء.¹

الفرع الثاني : تحليل الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية

بعد استعراض مجموعة من الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع بحثنا البالغة 13 دراسة والتي تم تقسيمها إلى قسمين تناولنا في القسم الأول الدراسات المتعلقة بالمتغير المستقل (الاستثمار في رأس المال البشري) والقسم الثاني المتعلقة بالمتغير التابع (تنمية القدرات الإبداعية) وقد توصلنا الى :

أولا : أوجه التشابه

- من حيث المنهج المستخدم : ونظرا للحدثة النسبية للموضوع اتفقت الدراسات مع معظم الدراسات السابقة في استخدام والمنهج الوصفي والمنهج التحليلي وذلك لوصول الى هدف إيجاد حل الإشكالية الدراسة
- من حيث أداة الدراسة : اتفقت الدراسة مع معظم الدراسات السابقة التي تناولتها أعلاه من حيث الاستعانة بالاستبيان كأداة لدراسة لجمع البيانات أما لتحليل البيانات تم استعمال برنامج Spss في بعض الدراسات ومنها من استعمل المقابلة او الاثنين معا.
- من حيث نتائج الدراسة : اتفقت الدراسة مع كافة النتائج في الدراسات السابقة التي تؤكد على أهمية الاستثمار في رأس المال البشري تؤكد ذلك :
- يعتبر الاستثمار رأس المال البشري المتغير المستقل لدى دراستنا والدراسات المذكورة سابقا .
- كل الدراسات كانت تبحث عن العلاقة و الاثر او دور بين الاستثمار في رأس المال البشري ومتغير تابع اخر.
- اغلب الدراسات توصلت في نتائجها الى انه توجد علاقة تأثير بين الاستثمار في رأس المال البشري والمتغير المدروس و هو ما يبرر أهمية هذا المتغير في بيئة الاعمال .

ثانيا : أوجه الاختلاف :

ويمكن توضيحها في نقاط التالية :

- من حيث الهدف : نجد ان الدراسات تهدف الى ابراز دور الاستثمار في رأس المال البشري بابعاده التي تخص أساليب الاستثمار (الاستقطاب - التدريب - التعليم - التحفيز) وتنمية القدرات الابداعية بشكل عام.

¹ فيصل خير الدين، بشرى فضلي، دور الاشمار في رأس المال البشري في تنمية القدرات الابداعية في المؤسسة الاقتصادية، دراسة ميدانية مؤسسة الحضنة للحليب بالمسيلة، جامعة محمد بوضياف ، المسيلة ، 2022.

- من حيث حدود الدراسة : وذلك من خلال الاطار الزمني والمكاني والمجتمع المستهدف وعينة الدراسة حيث تم توجيه الدراسة الى المؤسسة الجامعية والأساتذة الجامعيين على عكس كل الدراسات السابقة التي استهدفت المؤسسة الاقتصادية والنمو الاقتصادي.
- من حيث تحليل البيانات نجد أن الدراسات اختلفت في تحليل البيانات باستخدام عدة برامج منها spss مربع كاي، برنامج بانل الساكن، ... الخ .

خلاصة الفصل:

قمنا من خلال هذا الفصل بتسليط الضوء على دور الاستثمار في رأس المال البشري في تنمية القدرات الإبداعية ، وذلك من خلال تقديم أهم المفاهيم الأساسية وأهم الركائز لكل متغيرات الدراسة ، واستنتجنا من خلال ذلك أن رأس المال البشري هو حجر الأساس لأي مؤسسة كانت ويعتبر ثروتها الحقيقة التي تسعى من خلاله استغلال كامل طاقته وتنمية قدراته الإبداعية المتنوعة ، وهذا طبعا بالتأكيد يدفعها للتنافس والتصارع عليه ضد باقي المؤسسات ، من اجل تحقيق البقاء والاستمرارية وغير ذلك الميزة التنافسية التي تحقق هذه الأخيرة.

الفصل الثاني:

دراسة ميدانية لجامعة الشهيد

حمه الأخضر الوادي

تمهيد :

استكمالاً للجانب النظري الذي تم التطرق إليه في الفصل الاول حول متغيرات الدراسة المتمثلة في الاستثمار في رأس المال البشري كمتغير مستقل وتنمية القدرات الإبداعية متغير تابع ، ومن خلال الدراسة الميدانية المولية نحاول التأكد من ذلك، نبدأها بتقديم الجامعة الشهيد حمه الأخضر وبعدها تعرض للمحة عن الكلية العلوم الاقتصادية محل الدراسة ، وتحديد أدوات جمع البيانات ، اختبار صدق وثبات أداة الدراسة ، توضيح الأساليب الإحصائية المتبناة في التحليل وكما سيتم تحليل عينة الدراسة من خلال تحليل البيانات المتحصل عليها من الاستبيان الموزع على أساتذة الكلية محل الدراسة وسيتم تقسيم هذا الفصل الى ما يلي :

➤ المبحث الاول : تقديم المؤسسة قيد الدراسة

➤ المبحث الثاني : الإطار المنهجي للدراسة الميدانية

➤ المبحث الثالث : التحليل الاحصائي واختبار فرضيات الدراسة

المبحث الأول : تقديم المؤسسة قيد الدراسة

يمكن من خلال هذا المبحث التعرف على جامعة الشهيد حمه الاخضر الوادي بصفة عامة ومن ثم التطرق الى التعرف على لمحة تاريخية عن كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير خاصة ، وفي المطلب الثاني تم تسليط الضوء على الممارسات الاستثمار في راس المال البشري في الجامعة من خلال متغيراته الاربعة.

المطلب الأول : التعرف على جامعة الوادي عامة وكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير خاصة

فرع الأول :لمحة تاريخية عن جامعة الوادي

مرت جامعة الشهيد حمه الاخضر الى عدة من المراحل وهي كالتالي :

◀ المرحلة الأولى : امتدت من سنة 1995 إلى غاية 1998:

ملحقة المعهد الوطني للتجارة بالوادي

والتي أنشأت بموجب قرار وزاري مشترك مؤرخ في 03 جوان 1995 حيث انطلقت الدراسة لأول مرة خلال الموسم 1996/1995 والتي تعتبر أول نواة جامعية بولاية الوادي كان مقرها بثانوية تكسبت والتي ظلت لموسمين حتى تم تحويلها إلى مركز الشهداء سنة 1998 والتي درس بها طلبة شعبة العلوم التجارية بتخصصين:

- إدارة أعمال بداية من الموسم الجامعي 1998/1997

- تجارة دولية بداية من الموسم الجامعي 2000/1999

وقد بلغ عدد الطلبة المسجلين خلال الموسم الأول 1996/1995: 65 طالبا فقط.

الملحق الجامعي بالوادي تابع لجامعة محمد خيضر بسكرة: إضافة إلى ملحقة للتجارة التابعة للمعهد الوطني للتجارة بن عكنون -الجزائر- فقد استفادت ولاية الوادي من فتح فرع: العلوم القانونية والإدارية في الموسم 1999/1998 وفرع الأدب العربي في الموسم 99.

◀ المرحلة الثانية : كانت من سنة 1998 إلى غاية 2001

الملحق الجامعي بالوادي تابع لجامعة محمد خيضر بسكرة: إضافة إلى ملحقة للتجارة التابعة للمعهد الوطني للتجارة بن عكنون -الجزائر- فقد استفادت ولاية الوادي من فتح فرع: العلوم القانونية والإدارية في الموسم 1999/1998 وفرع الأدب العربي في الموسم 2000/1999 والتابعتين لجامعة بسكرة ليتشكل الملحق الجامعي بالوادي.

المركز الجامعي بالوادي: أنشئ بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 277/01 المؤرخ في 18 سبتمبر 2001 المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم: 280/06 المؤرخ في 16 أوت 2006 والذي تحول بموجبه الملحق الجامعي والذي كان يضم العلوم التجارية، العلوم القانونية والإدارية والأدب العربي، إلى مركز جامعي يتكون من خمسة (05) معاهد وهي:

1. معهد العلوم القانونية والإدارية

2. معهد الآداب واللغات

3. معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

4. معهد العلوم والتكنولوجيا

5. معهد العلوم الاجتماعية والإنسانية.

◀ المرحلة الثالثة: الفترة الممتد من سنة 2001 إلى غاية 2012

المركز الجامعي بالوادي: أنشئ بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 277/01 المؤرخ في 18 سبتمبر 2001 المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم: 280/06 المؤرخ في 16 أوت 2006 والذي تحول بموجبه الملحق الجامعي والذي كان يضم العلوم التجارية، العلوم القانونية والإدارية والأدب العربي، إلى مركز جامعي يتكون من خمسة (05) معاهد وهي:

1. معهد العلوم القانونية والإدارية

2. معهد الآداب واللغات

3. معهد العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير

4. معهد العلوم والتكنولوجيا

5. معهد العلوم الاجتماعية والإنسانية

◀ المرحلة الرابعة: وذلك من سنة 2012 إلى غاية سنة 2015

المركز الجامعي بالوادي: أنشئ بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 277/01 المؤرخ في 18 سبتمبر 2001 المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم: 280/06 المؤرخ في 16 أوت 2006 والذي تحول بموجبه الملحق الجامعي والذي كان يضم العلوم التجارية، العلوم القانونية والإدارية والأدب العربي، إلى مركز جامعي يتكون من خمسة (05) معاهد وهي:

1. معهد العلوم القانونية والإدارية

2. معهد الآداب واللغات

3. معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

4. معهد العلوم والتكنولوجيا

5. معهد العلوم الاجتماعية والإنسانية

◀ المرحلة الخامسة: بداية من 22 جوان 2015 إلى غاية سنة 2022

بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 161/15 المؤرخ في 22 جوان 2015 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم: 243/12 المؤرخ في 04 جوان 2012 والذي بموجبه أصبحت جامعة الوادي تتكون من سبع (07) كليات ومعهد:

1. كلية الحقوق والعلوم السياسية

2. كلية الآداب واللغات

3. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

4. كلية التكنولوجيا

5. كلية العلوم الدقيقة

6. كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

7. كلية علوم الطبيعة والحياة

8. معهد العلوم الإسلامية¹

الفرع الثاني: لمحة تاريخية عن كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير:

- نشأت ملحقة المعهد الوطني للتجارة بالوادي بموجب قرار وزاري مشترك مؤرخ في 03 جوان 1995 وانطلقت الدراسة لأول مرة خلال الموسم الجامعي 1995/1996 كنواة جامعية أولى بالوادي مقرها ثانوية تكسبت، ثم تحولت إلى مركز الشهداء 1998.
- انشاء المركز الجامعي بالوادي سنة 2001 بموجب المرسوم التنفيذي 277/01 المؤرخ في 18 سبتمبر 2001 حيث تحول الملحق الجامعي إلى مركز جامعي ويضم معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- وفي سنة 2012 تحول المعهد إلى كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بموجب المرسوم التنفيذي رقم 243-12 المؤرخ في 14 جوان 2012.
- وفي يوم الأحد 27 نوفمبر 2016 حولت كلية العلوم الاقتصادية إلى القطب الجامعي بالشط.

وتضم الكلية أربعة أقسام وهي قسم العلوم المالية والمحاسبية وقسم علوم التسيير، وقسم العلوم الاقتصادية، وقسم العلوم التجارية. بالإضافة إلى مجال ل م د ونعني به تسيير سنة أولى جذع مشترك² (نفس تهميش السابق)

المطلب الثاني : ممارسات الاستثمار في رأس المال البشري في الجامعة

ويعد الاستثمار في رأس المال البشري من أهم الاتجاهات المعاصرة في الجامعة الجزائرية، ومن بين أهم مجالات الاستثمار في رأس المال البشري، استقطاب الكفاءات والمواهب المتميزة، وتطويرها، والحفاظة عليها بتوفير التدريب المناسب لتحسين جودة المادة العلمية المقدمة في الجامعة وأيضا من خلال التعليم بمختلف أنواعه سواء الداخل أو خارج الوطن ولا يعتبر الاستثمار في رأس مال البشري فعلا الامن خلال تحفيز العنصر البشري بجملة من المحفزات لتنمية الدوافع لديه لتحريكه لنحو الأفضل.

فرع الأول: الاستقطاب

يلعب الاستقطاب الجيد لرأس المال البشري دورا مهما في اختيار الجامعة لأفضل المتقدمين لتدريس لديها، ثم توظيفهم إذا تطابقت مؤهلاتهم مع الشروط التي تطلبها الجامعة والتي تتلاءم مع المناصب الشاغرة ، وعلى الجامعة اتباع عدت معايير لاستقطاب الموظفين لديها منها: مستوى التعليم، الخبرة المهنية والصفات الشخصية للموظف.

من هنا ويمكن تعريف الاستقطاب أنه " بأنه عملية إيجاد وتوظيف الأفراد لتنفيذ مهام محددة تحتاجها الجامعة1.

¹https://www.univ-eloued.dz/univ_pres

وتمر عملية توظيف بمراحل من خلال مكتب الموارد البشرية نذكر منها:

بمنطوق مواد القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث، يوظف الأساتذة الباحثون بصفة متربصين ويلزمون بتأدية تربص تجريبي مدته سنة واحدة، وبعد انتهاء هذه المدة يرسم المتربصون أو يخضعون لفترة تربص تجريبي أخرى لنفس المدة ولمرة واحدة فقط، أو يسرحون دون إشعار مسبق أو تعويض، ويعلن عن ترسيم الأساتذة الباحثين من طرف مسؤولية المؤسسة باقتراح من عميد الكلية أو من مدير المعهد أو من رئيس قسم المدرسة بعد أخذ رأي:

- اللجنة العلمية للقسم بالنسبة للكلية والمدرسة.
- المجلس العلمي للمعهد، بالنسبة للمعهد لدى الجامعة ومعهد المركز الجامعي، وتخضع بالضرورة اقتراحات تمديد التربص والتسريح لرأي هيئة التقييم البيداغوجية والعلمية الأعلى مباشرة، ويعفى من التربص الأساتذة الباحثون الذين تم ترقيتهم إلى رتبة أعلى مباشرة في نفس السلك أو في سلك أعلى مباشرة.

يتم توظيف أساتذة التعليم العالي في الجزائر عن طريق المسابقات على أساس الشهادة لالتحاق برتبة أستاذ مساعد قسم "ب" للتعليم العالي التي تعد أول رتبة في المسار الوظيفي للأستاذ الجامعي الموظف حديثا سواء كان حامل لشهادة الماجستير أو الدكتوراه، وتتم هذه العملية عن طريق الانتقاء وفقا لمعايير حددها المنشور المتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية وهي كالتالي:

- ◀ ملائمة شعبة اختصاص تكوين المترشح مع متطلبات الرتبة المراد الالتحاق بها: يتم تقييم هذا المعيار على سلم تنقيط من 0 إلى 5 نقاط.
- ◀ تطابق تخصص الشهادة مع متطلبات الرتبة المراد الالتحاق بها: يتم التقييم من 0 إلى نقطتين - بحيث توزع النقاط حسب ترتيب الأولوية لكل تخصص والتي تحد من قبل الجهة المسؤولة عن التوظيف وتوزع كالتالي: التخصص 1: نقطتان، التخصص 2: نقطة ونصف، التخصص 3: نقطة واحدة، التخصص 4: نصف نقطة.
- ◀ تقدير الشهادة: ويتم التقييم من 0 إلى 3 نقاط وذلك كما يلي: تقدير "حسن جدا" أو "مشرف جدا": 3 نقاط، تقدير "حسن" أو "مشرف": نقطتان.
- ◀ التكوين المكمل للشهادة المطلوبة في نفس التخصص: ويتم التقييم من 0 إلى 5 نقاط وذلك كما يلي: التسجيل الأول في الدكتوراه: نقطتان، التسجيل الثاني: 3 نقاط، التسجيل الثالث: 5 نقاط.
- ◀ الأشغال والدراسات المنجزة من طرف المترشح في مجال تخصصه: ويتم التقييم من 0 إلى نقطتين وذلك كما يلي:
 - منشورات أو مداخلات دولية: 0.5 نقطة عن كل إصدار أو مداخلة في حدود نقطتين.
 - منشورات أو مداخلات وطنية: 0.25 نقطة عن كل إصدار أو مداخلة في حدود نقطة واحدة.
- ◀ الخبرة المهنية المكتسبة من طرف المترشح: يتم التقييم من 0 إلى 4 نقاط وذلك كما يلي: 0.5 نقطة عن كل سنة من التدريس بعد الحصول على الشهادة المطلوبة لالتحاق بالرتبة المعنية في حدود 4 نقاط و 0.25 نقطة عن كل سنة من التدريس قبل الحصول على الشهادة المطلوبة لالتحاق بالرتبة المهنية في حدود 4 نقاط.

¹ بدر أحمد بن علي العمري، استقطاب الموارد البشرية، المجلة العربية للنشر العلمي، العدد الخامس عشر، المملكة العربية السعودية، 02 كانون الثاني 2020، ص 344.

◀ المقابلة مع لجنة الانتقاء: يتم التقييم من 0 إلى 4 نقاط وذلك كما يلي: القدرة على التحليل والتلخيص: نقطة واحدة، وضوح وسلاسة الخطاب: نقطة واحدة، القدرة على التواصل: نقطة واحدة، المهارات العلمية الخاصة: نقطة واحدة¹.

فرع الثاني: التدريب

ان التدريب الأساتذة الجدد يعتبر أحد أهم عوامل نجاح التعليم العالي في عصرنا الحالي من أجل مواكبة التطورات والتغيرات حيث قامت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر، بإلزام جميع المؤسسات الجامعية بإعداد دورة تكوينية خاصة بالأساتذة المساعدين قسم ب حديثي التوظيف - الجدد -، حيث يتضمن هذا التكوين دروسا إجبارية الحضور على مستوى الجامعة الخاصة في مختلف المواضيع من بينها حقوق وواجبات الأستاذ.

◀ التدريب الأساتذة الجدد على مستوى الجامعة: وكان ذلك من خلال اعداد برنامج خاص لهذه العملية من قبل القائمة على مستوى الجامعة، اخضاع جميع الأساتذة الجدد بمختلف تخصصاتهم للحضور الاجباري لخصص مبرمجة مسبقا، حددتها الوزارة بـ : 160 ساعة سنويا.

◀ خضوع الأساتذة الجدد للتكوين عن بعد: بالتوازن مع التزام الأساتذة الجدد بالحضور الاجباري للتكوين على مستوى الجامعة، فقد تم إلزامهم أيضا بالتكوين عن بعد الذي كانت تشرف عليه جامعة الاخوة منتوري قسنطينة 01؛ بالنسبة للبرنامج المعتمد لتكوين الأساتذة فهو مقرر من قبل الوزارة ليتناول العديد من المحاور، والتي قامت الجامعة بتكييفها حسب برنامجها الخاصة، ويمكن حصر المحاور الرئيسية للتكوين في التالي:

- حصة تعارف؛
- سياسة وهدف التكوين الجامعي؛
- التكوين على أرضية؛ Moodle
- التعليم والتكوين والعلاقات الإنسانية؛
- التعليم والتكوين ضمن نظام "ل م د" الخصائص البيداغوجية والتعليمية؛
- التعامل البيداغوجي والخصائص النفسية والعرفية للطلبة؛
- البيداغوجيا النشطة والبيداغوجيا المنقولة؛
- المرافقة البيداغوجية والصداية؛
- التعليم عن بعد ونظام Moodle؛
- حصص تعليم اللغة -المركز المكثف للغات؛
- ضمان الجودة؛
- المسؤولية التمهينية والمعنوية للجامعة؛
- الاخلاق والآداب العامة في التعليم الجامعي.

¹ يجاوي رابح، المسار المهني للأستاذ الجامعي الجزائري في ظل ل م د ، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية -بحوث ودراسات ، المجلد :08، العدد:02، جامعة البليدة2-لونيسسي علي، 2021 ، ص165.

ويعد هذا التدريب هو الوسيلة التي تهيئ الأستاذ لأداء مهامه من مهام إدارية كانت ام بيداغوجية بكفاءة عالية يكون مردودها إضافة جيدة للجامعة وفي البناء العام للمجتمع الذي يعيش فيه.

﴿ خضوع الأساتذة الجدد للتكوين عن بعد: بالتواز مع الأساتذة الجدد بالحضور الاجباري للتكوين على مستوى الجامعة فقد التزامهم أيضا بالتكوين عن بعد الذي كانت تشرف عليه جامعة الاخوة منتوري-قسنطينة¹،-، يسمح هذا التكوين باكتشاف طرق استخدام تكنولوجيا الاعلام والاتصال في التعليم لاكتساب خبرات مهمة في مجال التعليم عن بعد وإنجاز الدروس على الخط، مستوى مختلف الجامعات العالمية وهو ما تسعى الى تحقيقه جامعة الاخوة منتوري -قسنطينة¹-من خلال كل المجهودات المبذولة لإنجاز هذا التكوين.¹

الفرع الثالث: التعليم

1-المؤتمرات: وهي من طرق وأساليب التعليم الجماعي تستخدم في عدة أغراض منها التكوين الإداري لرفع مستوى كفاءة المتكويين.

2-عقد أيام دراسية: يعد عقد حلقات النقاش من الوسائل الهامة في تنمية المهارات، وهو أفضل من أسلوب المحاضرة لأنه يتفوق عليها بعوامل المشاركة لإيجابية والتفاعل مع الآخرين، غير أن هذا الأسلوب يتطلب توافر حد أدنى للنقاش، والاطلاع على المرجع وإعداد النقاط الهامة.

3-المحاضرة: هي إحدى طرق التعليم المباشر يتم فيها عرض المحتوى (المادة التعليمية) بطريقة منسقة ومرئية على عدد كبير من المتدربين في آن واحد ومكان واحد، ويعتبر أسلوب المحاضرة من أكثر الأساليب استخداما في العملية التكوينية، ومن مزاياها توصيل المعلومات في طرف واحد للمجموعة من المستمعين إلا انها تحظى بالاهتمام الكبير من طرف المتكويين أو خبراء التكوين.

3 -الملتقيات الدولية والوطنية: تعد الملتقيات من أهم أساليب التكوين المهني لأستاذ الجامعي لأنها فرصة إيجابية لتلقي الخبرات والأفكار الجديدة، بالإضافة نأ تعتبر فرصة لتدريب الأساتذة على الحوار والمناقشة والاستفادة من المعلومات والأفكار الجديدة، خاصة بما يتعلق منها بمجال تخصصه.²

4-النشر في المجلات الوطنية والدولية المتخصصة

الفرع الرابع : التحفيز

¹ ليليا عين سوية و صليحة غلاب، تكوين الأساتذة الجدد في ظل تحسين جودة التعليم العالي في الجامعة الجزائرية، مجلة الميدان للدراسات الرياضية والاجتماعية و الإنسانية، جامعة سوق اهراس وجامعة قلمة ، المجلد الثاني، العدد السادس ، مارس 2019 ، ص 110 .

² بوهكة منال، حماد فتيحة ، التكوين ودوره في التكيف المهني لدى الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف -دراسة مدانية لعينة من الأساتذة بجامعة ابن خلدون تبارت، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر الطور الثاني ل م د، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، قسم علم الاجتماع ،جامعة ابن خلدون تبارت ، 2022-2023، ص 67، ص47.

تعد أساليب الثلاثة السابقة أساسية في استثمار الراس المال البشري الا ان التحفيز يعد مدخل رئيسي من اجل المحافظة عليه تنميته وتطويره من خلال تنوع الحوافز المقدمة للأساتذة من اجل اثاره دوافعهم التي تنعكس بالإيجاب على أداء مهامهم وعليه يعرف : "مجموعة العوامل والمؤثرات الخارجية التي تثير الفرد وتدفعه أداء الأعمال الموكلة إليه على خير وجه، عن طريق إشباع حاجاته ورغباته المادية والمعنوية.¹ من هنا نقوم بتقسيم الحوافز المعنوية وأخرى مادية

◀ **الحوافز المادية :** والتي تكون في صورة نقدية تشبع احتياجات الأفراد المتنوعة والمتزايدة، وتمثل أهم الدوافع الإيجابية وأهمها:

- **الاجر:** يلعب دورا هاما، كونه الوسيلة الأولى لمسايرة متطلبات المعيشة والسييل نوعا ما لتحقيق الحاجات غري المنتهية؛
- **المردودية:** تقدم الكلية مكافئات ثلاثية -03 أشهر- تسمى منحة المردودية.

◀ **الخدمات الاجتماعية:** تمنح الجامعة للموظفين حوافز مادية في صورة خدمات اجتماعية والتي تتمثل في:

- ابرام الجامعة اتفاقيات مع بعض العيادات لمعالجة الموظفين
- توفير قرعة خاصة لأداء مناسك العمرة كل سنة
- تقديم منح مختلفة حسب المناسبات - منح زواج الموظف، ازدياد مولد، ختان، وفاة أحد الأصول...،
- تمنح الجامعة للعمال رحلات ترفيهية سنوية

◀ **الحوافز المعنوية:** والتي تكون في صورة غير ملموسة، وهي في غاية الأهمية ومن أهمها ما يلي:

- **الترقيات:** وتعتبر من أهم أشكال الحوافز المعنوية، وهنا نميز بين نوعين من الترقية:

1- الترقية في الرتبة: تتمثل في تقدم الموظف في مساره المهني، وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة حسب

الاقدمية:

- أستاذ مساعد
- أستاذ محاضر
- أستاذ التعليم العالي

2- الترقية في الدرجة: تتمثل في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة ويتم بصفة مستمرة حسب الوتائر

والكفايات التي تحد عن طريق التنظيم.

¹دراجي سلام ، عمر جنبنة، أهمية الحوافز في المحافظة على راس المال البشري في منظمات الاعمال -دراسة حالة شركة المراعي بالمملكة العربية السعودية،مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، المجلد16،العدد01، مخبر الدراسات البيئية والتنمية المستدامة -جامعة العربي التبسي تبسة، السنة 2022، ص773.

3- الترقية على أساس المناصب النوعية: ويستفيد منها الموظفون الذين يشغلون مناصب رؤساء المصالح وتتوفر لديهم شرط المدة المحددة قانوناً¹.

4- تكريمات اخر السنة الجامعية وفي عيد العمال

¹حدي حمادية، مريم مزباني، التحفيز و اثره على الأداء الوظيفي دراسة حالة: موظفي كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية والعلوم التسيير، مذكرة لنيل شهادة ماستر اكايمي، الفرع علوم التسيير، تخصص إدارة اعمال، جامعة العربي التبسي ، تبسة،الجزائر ، 2017 ، ص59، ص60.

المبحث الثاني: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية.

نوضح في هذا المبحث المنهجية التي سنتبعها في هذه الدراسة من خلال إبراز مجتمع وعينة الدراسة، كما نتطرق إلى طرق وجمع البيانات إلى الأساليب الإحصائية المستعملة في تحليل البيانات الخاصة الاستبيان.

المطلب الأول: منهج والمجتمع ومتغيرات الدراسة.

سنعينا في هذا المطلب إلى عرض أسلوب الدراسة المتبع بغية الوصول إلى الأهداف بالإضافة إلى توضيح مجتمع وعينة الدراسة وفق ما يتطلبه موضوع بحثنا.

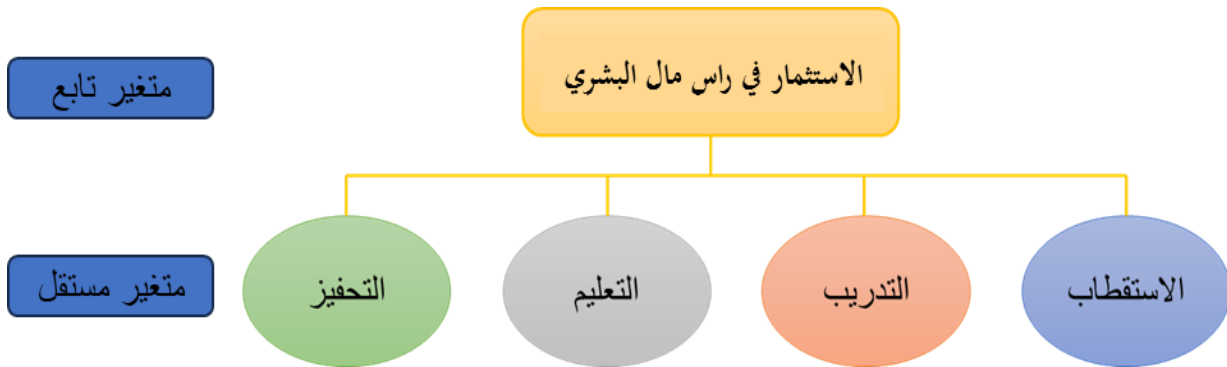
الفرع الأول: منهج الدراسة الميدانية

إن المنهج يمكننا من تبسيط موضوع البحث والكشف على الحقائق العلمية وتحديد الأسباب والنتائج المترتبة عنها، ونظرا لطبيعة موضوع بحثنا المتمثل في دور الاستثمار في راس المال البشري في تنمية القدرات الإبداعية كما أن طبيعة الدراسة الميدانية التي يتطلبها موضوع بحثنا فهو يركز على الاستبيان، لذلك سنعتمد على المنهج التحليلي للبيانات والمعلومات التي تم جمعها عن طريق الاستبيان.

الفرع الثاني: متغيرات الدراسة

تتمثل متغيرات هذه الدراسة في المتغير المستقل وهو الاستثمار في راس المال البشري بأساليبه الاربعة من خلال: الاستقطاب، التدريب والتعليم والتحفيز والمتغير التابع المتمثل في تنمية القدرات الإبداعية.

شكل رقم 03: يوضح تأثير المتغير التابع على الاستثمار في راس مال البشري



المصدر: من اعداد الطالبات

الفرع الثالث : مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة مجموعة من الأساتذة الدائمين والمتعاقدين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الوادي والمقدر عددهم بـ 138 أستاذ، وقد قمنا بتوزيع استمارة الاستبيان على عينة عشوائية والمتكون عددها من 124 أستاذ من إجمالي عدد الأساتذة، وتم استعادة 64 استبانة صالحة للدراسة منها 12 ورقية و54 إلكترونية، حيث لم يتم الرد على 58 استبانة ورقية وكما وزعنا استبانة إلكترونية على جميع الأساتذة عبر الاميال المهني.

المطلب الثاني: بناء وعينة والأدوات المستخدمة في الدراسة

الفرع الأول: بناء وتصميم أداة الدراسة

بغرض الوصول إلى الأهداف المرجوة لهذه الدراسة والإجابة على الإشكالية المطروحة وإثبات صحة أو عدم صحة الفرضيات، أعدنا استمارة الاستبيان وتم توزيعها على عينة الدراسة، ولكي تكون الدراسة منظمة في شكل علمي قمنا بتصنيف استمارة الاستبيان المعتمدين على الإشكالية المطروحة والجوانب التي تطرقنا إليها في الفصل الأول مع مراعاة عدة نقاط نذكر منها ما يلي:

- ✓ أن تكون عبارات الأسئلة تمت صياغتها بطريقة بسيطة وواضحة لتفادي الغموض أو سوء الفهم؛
- ✓ تجنب الأخطاء الإملائية قدر المستطاع لتكون لغة الاستبيان سليمة؛
- ✓ الاعتماد على ترتيب الأسئلة وربطها بموضوع الدراسة الميدانية لتحقيق الأهداف المرجوة؛
- ✓ بساطة التعبير وتجنب التكرار العبارات لتفادي ملل المتلقي؛

بعد الانتهاء من تصميم الاستبيان تم اللجوء إلى أساتذة مختصين للتأكد من الجانب الشكلي والتقني للاستمارة والتأكد من موضوعية الأسئلة وتغطيتها لجميع جوانب موضوع الدراسة، كما ينقسم الاستبيان إلى جزئين:

- الجزء الأول: يحتوي على أربعة أسئلة تتعلق بمعلومات عامة حول عينة الدراسة وهي (الجنس، العمر، المؤهل العلمي والخبرة المهنية، الرتبة).
- الجزء الثاني: يتكون من محورين وهي كما يلي:

- ✓ المحور الأول يتعلق دور الاستثمار في راس المال البشري بأبعاده الأربعة: الاستقطاب، التدريب، التعليم، التحفيز؛
- ✓ المحور الثاني يتعلق تنمية القدرات الإبداعية

الفرع الثاني : عينة الدراسة

لقد قمنا بتوزيع 124 استمارة استبيان حيث اعتمدنا على تسليم المباشر للاستمارات والاستبانة الإلكترونية، بعد استرجاع استمارات الموزعة تم حصر عدد الاستمارات الصالحة لتحليل والاستمارات الملغاة منها، والجدول يوضح لنا الإحصائيات الخاصة بالاستمارات الاستبيان الموزعة وهي كما يلي:

الجدول رقم (01): النتائج الإحصائية للاستمارات الاستبيان الورقية الموزعة والالكترونية

النسبة المئوية	التكرارات	البيان
100%	70	الاستمارات الموزعة الورقية
53%	58	الاستمارات غير مسترجعة
47%	12	الاستمارات مسترجعة
	54	الاستبانة الالكترونية
47%	64	الاستمارات الصالحة للتحليل

المصدر: من إعداد الطالبات بالاعتماد على استمارات الاستبيان الموزعة.

نلاحظ من خلال الجدول أن عدد الاستمارات الموزعة ورقيا بلغت 70 استمارة اعتبرت 12 منها صالحة للتحليل أي ما يعادل نسبة 47%، وأن 58 استمارة ورقية غير مسترجعة، أما بالنسبة الاستبانة الإلكترونية تم 54 وتم استرجاعها من هنا يمكن القول ان عدد الاستبانات الصالحة للتحليل 64 استبانة أي ما يعادل 47% من اجمالي الاستمارات الموزعة سواء الورقية او الالكترونية.

الفرع الثاني: الأدوات المستخدمة في تحليل نتائج الاستبيان

بعد الجمع النهائي للاستبيان من خلال استمارات القابلة للتحليل، اعتمدنا في عرض المعطيات وتحليلها على برنامج، لكي تتمكن من معالجة المعطيات وتحويلها بشكل جداول وترجمتها إلى رسومات بيانية بهدف تسهيل عملية الملاحظة والتحليل للوصول إلى النتائج المرجوة كما اعتمدنا على مجموعة من أساليب المتاحة في برنامج spss.v.27، كما يمكننا اختصار أساليب التي تم استخدامها فيما يلي:

- صدق وثبات الاستبيان معامل (ألفا كرونباخ).
- معاملات الارتباط.
- تحليل الانحدار (اختبار الفرضيات).
- تحليل عبارات المتغيرات المستقلة مع المتغير التابع.
- العلاقة بين متغيرات الدراسة (مصفوفة الارتباط).

المبحث الثالث : التحليل الاحصائي واختبار فرضيات الدراسة

نقوم في هذا المبحث بعرض جميع المعلومات البيانات الواردة في استمارة الاستبيان الصالحة وتحليلها مع عرض الخصائص العامة لعينة الدراسة، لاحظنا من الواجب إظهار مدى ثبات وصدق الاستبيان، وتحليل عبارات من خلال الانحراف المعياري والمتوسط الحسابي مع التطرق في آخر المبحث إلى اختبار صحة الفرضيات.

المطلب الأول: عرض وتحليل البيانات الخاصة بالخصائص الشخصية والوظيفية

نقوم بتحليل هذه البيانات من ناحية: الجنس، السن، الخبرة، والرتبة

الفرع الاول: متغير الجنس

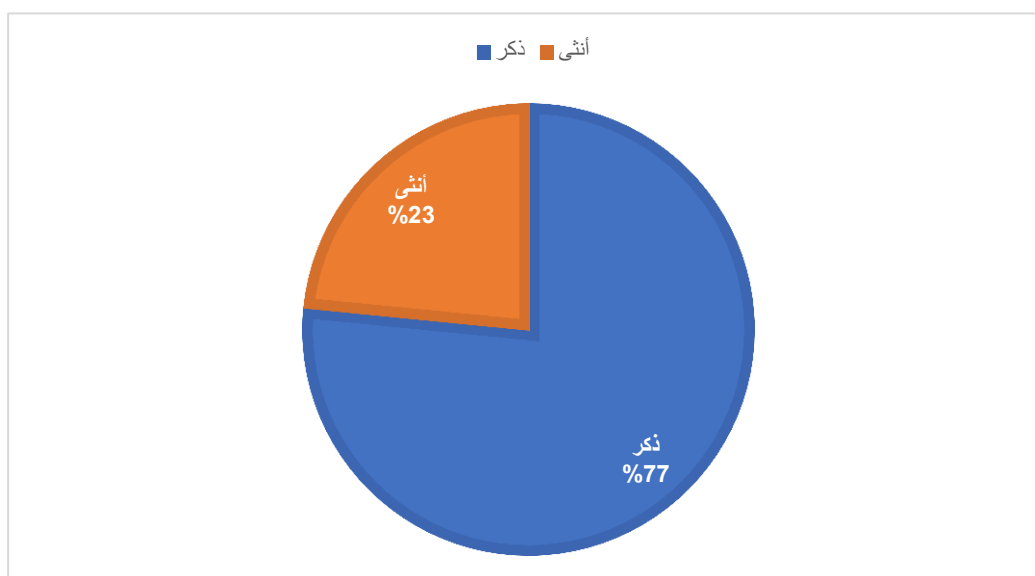
كان توزيع عينة الدراسة وفق متغير الجنس كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (02): توزيع العينة حسب متغير الجنس.

النسبة المئوية	التكرارات	
%76.6	49	ذكر
%23.4	15	أنثى
%100	64	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبات بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS.v27

شكل رقم 04: يوضح توزيع العينة حسب متغير الجنس



من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة الذكور %76.6 أما نسبة الإناث %23.4 وبالتالي أن نسبة الذكور أكبر بكثير من نسبة الإناث وهو ما يعكس واقع أن التعليم في الكلية يسيطر عليه الجانب الذكور في الكلية.

الفرع الثاني: متغير العمر

قمنا بتقسيم أفراد العينة حسب متغير العمر إلى أربع فئات عمرية، وكان توزيع أفراد العينة كما هو موضح في الجدول

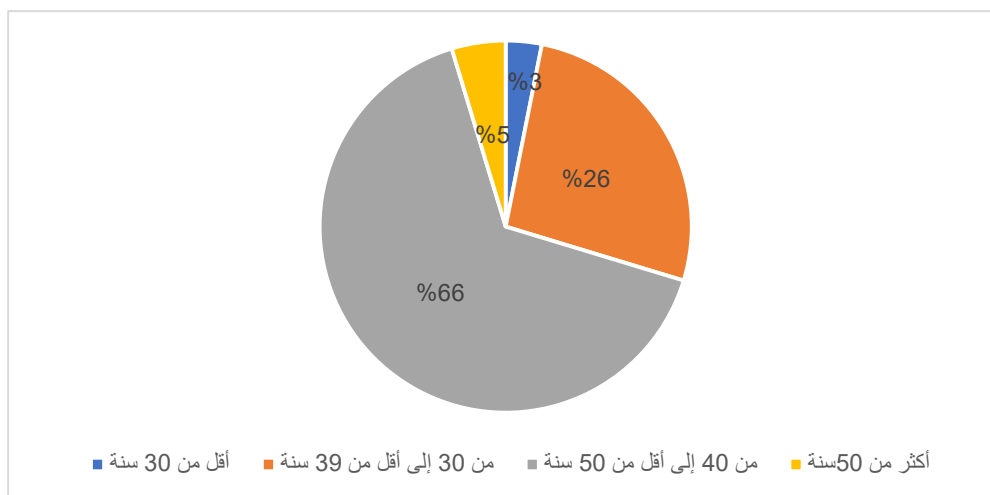
التالي:

الجدول رقم (03): توزيع العينة حسب متغير العمر.

النسبة المئوية	التكرارات	
3.1%	2	أقل من 30 سنة
26.6%	17	من 30 إلى أقل من 39 سنة
65.6%	42	من 40 إلى أقل من 50 سنة
4.7%	3	أكثر من 50 سنة
100%	64	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبات بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS v27

شكل رقم 05: توزيع العينة حسب متغير العمر



يتضح من خلال الجدول والشكل أعلاه أن أعلى نسبة 65.6% تمثلها الفئة العمرية من 40 إلى أقل من 50 سنة، والبالغ عددهم 42، تليها الفئة العمرية من 30 إلى أقل من 39 سنة والبالغ عددهم 17 أستاذ بنسبة 26% وتليها الفئة العمرية أكثر من 50 ب نسبة 4.7%، وفي الاخير الفئة العمرية اقل من 30 سنة بنسبة 3.1% والبالغ عددهم 2 أستاذ.

الفرع الثالث: متغير الرتبة العلمية

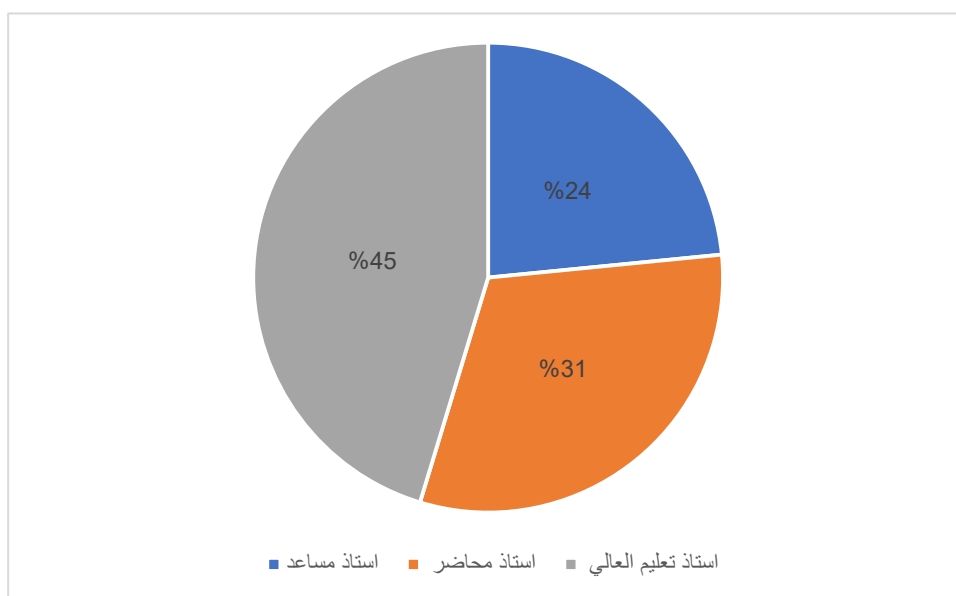
تم تقسيم عينة الدراسة إلى 3 فئات تمثل الرتبة العلمية وتم تقسيم وفق ما يتلاءم أفراد العينة موضوع الدراسة وقد توصلنا إلى نتائج التي سيتم توضيحها وفق الجدول التالي:

الجدول رقم (04): توزيع العينة حسب الرتبة العلمية.

المؤهل العلمي	التكرارات	النسبة المئوية
أستاذ مساعد	15	23.4%
أستاذ محاضر	20	31.3%
أستاذ تعليم العالي	29	45.3%
المجموع	64	100%

المصدر: من إعداد الطالبات بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS v27.

شكل رقم 06: توزيع العينة حسب متغير الرتبة العلمية



نلاحظ من خلال الجدول والشكل أعلاه أن معظم أفراد العينة البالغ عددهم 29 استاذ بنسبة 45.3% لديهم رتبة أستاذ تعليم عليا، في حين نجد الحاصلين على رتبة أستاذ محاضر بنسبة 31.3% والبالغ عددهم 20 استاذ من العينة، أما رتبة أستاذ مساعد فبلغ عددهم 15 أستاذ من العينة بنسبة 23.4%.

الفرع الرابع : متغير الخبرة المهنية

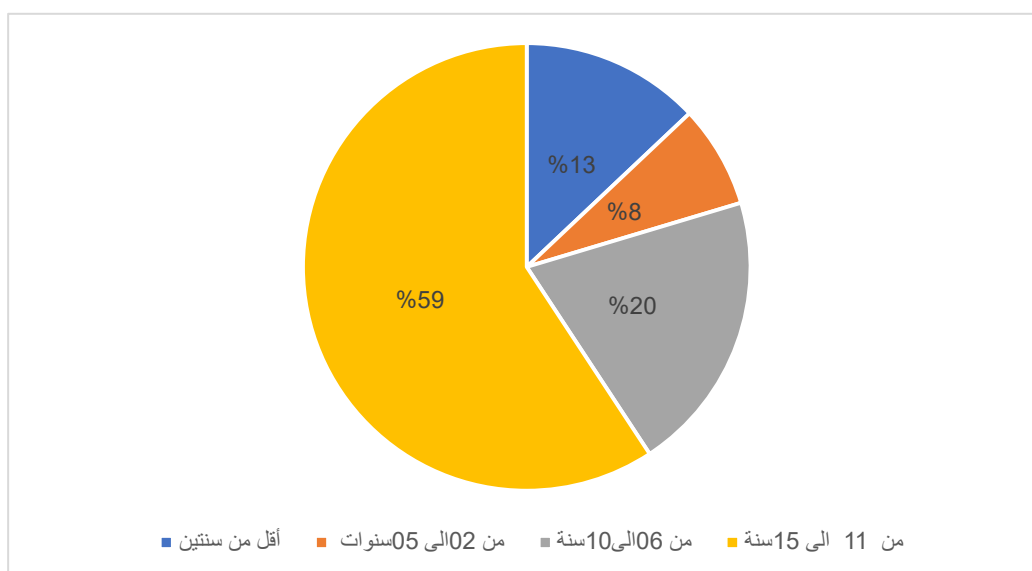
تم تقسم أفراد العينة إلى خمس فئات تمثل الخبرة المهنية لاساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالوادي وقد تم التوصل إلى النتائج التالية وفق ما هو موضح في الجدول والشكل التاليين كما يلي:

الجدول رقم (05): توزيع العينة حسب متغير الخبرة المهنية.

الخبرة المهنية	التكرارات	النسب المئوية
أقل من سنتين	7	%10.9
من 02 الى 05 سنوات	4	%6.3
من 06 الى 10 سنة	11	%17.2
من 11 الى 15 سنة	32	%50.0
أكثر من 15 سنة	10	%15.6
المجموع	64	%100

المصدر: من إعداد الطالبات بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS v27.

شكل رقم 07: توزيع العينة حسب متغير الخبرة المهنية



يتضح من خلال الجدول والشكل أن معظم أفراد عينة الدراسة البالغ عددهم 32 الاساتذة بنسبة %50 قد عملوا من 11 إلى 15 سنوات، في حين بلغ عدد الأساتذة الذين عملوا من 06 الى 10 سنوات 11 استاذاً بنسبة %17.2، أما الأساتذة الذين عملوا أكثر من 15 سنة كان عددهم 10 أساتذة اما الفئة اقل سنوات عمل فكانت الذين عملوا من 02 سنة إلى 05 سنة فكان عددهم 4 بنسبة %6.3.

المطلب الثاني: تحليل الاحصائي للاستبيان

سنتطرق في هذا المطلب الاخير الى مدى ثبات وصحة الدراسة ومدى الاتساق الداخلي بين العبارات والعبد تابع لها ومن ثم علاقة بين متغيرات الدراسة ولدعم ما سبق قمنا بتحليل عبارة المحور للمتغير المستقل ومحور متغير تابع وفي اخير سعينا الى اختبار الفرضيات لإثبات صحة او نفي الفرضيات فرعية والرئيسية

الفرع الاول: ثبات الدراسة (معامل الفا كرونباخ)

لتحديد ثبات الدراسة سنستخدم معامل الفا كرونباخ، تجدر الإشارة إلى أن معامل الثبات ألفا كرونباخ، تتراوح قيمته بين (0 و1)، فكلما اقتربت قيمته من الواحد؛ دل على وجود ثبات عالي، وكل ما اقترب من الصفر دل على عدم وجود ثبات.

أولاً: ثبات الاستبيان الكلي (معامل الفا كرونباخ):

الجدول رقم (06): ثبات الاستبيان الكلي.

ثبات الاستبيان	
معامل الفا كرونباخ	N of Items
,955	24

المصدر: من إعداد الطالبات بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS v27.

من خلال مخرجات البرنامج نلاحظ أن نسبة ثبات استبيان ككل بلغت 95,5%، وهو مستوى مرتفع من الثبات والثقة.

ثانياً: ثبات الاستبيان لمحور الاستثمار في الرأس المال البشري (معامل الفا كرونباخ)

الجدول رقم (07): ثبات الاستبيان لمحور الاستثمار في الرأس المال البشري.

ثبات الاستبيان	
معامل الفا كرونباخ	عدد الأبعاد
,935	16

المصدر: من إعداد الطالبات بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS v27.

من خلال مخرجات البرنامج نلاحظ أن نسبة ثبات الاستبيان لمحور الاستثمار في الرأس المال البشري بلغت 93,5%، وهو مستوى مرتفع من الثبات والثقة.

ومنه سيتم تحديد معامل الفا كرونباخ لأبعاد الاستثمار في رأس المال البشري كلا على حدى كما يلي:

معامل الفا كرونباخ ثبات بعد الاستقطاب:

الجدول رقم (08): معامل الفا كرونباخ ثبات بعد الاستقطاب.

ثبات الاستبيان	
معامل الفا كرونباخ	عدد الأبعاد
,888	4

المصدر: من إعداد الطالبات بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS v27.

من خلال مخرجات البرنامج نلاحظ أن نسبة ثبات بعد الاستقطاب بلغت 88,8%، وهو مستوى مرتفع من الثبات والثقة.

معامل الفا كرونباخ ثبات بعد التدريب:

الجدول رقم (09): معامل الفا كرونباخ ثبات بعد التدريب.

ثبات الاستبيان	
عدد الأبعاد	معامل الفا كرونباخ
4	,780

المصدر: من إعداد الطالبات بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS v27.

من خلال مخرجات البرنامج نلاحظ أن نسبة ثبات بعد التدريب بلغت 78%، وهو مستوى مرتفع من الثبات والثقة.

◀ معامل الفا كرونباخ ثبات بعد التعليم:

الجدول رقم (10): معامل الفا كرونباخ ثبات بعد التعليم.

ثبات الاستبيان	
عدد الأبعاد	معامل الفا كرونباخ
4	,813

المصدر: من إعداد الطالبات بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS v27.

من خلال مخرجات البرنامج نلاحظ أن نسبة ثبات بعد التعليم بلغت 81,3%، وهو مستوى مرتفع من الثبات والثقة.

◀ معامل الفا كرونباخ ثبات بعد التحفيز:

الجدول رقم (11): معامل الفا كرونباخ ثبات بعد التحفيز.

ثبات الاستبيان	
عدد الأبعاد	معامل الفا كرونباخ
4	,877

المصدر: من إعداد الطالبات بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS v27.

من خلال مخرجات البرنامج نلاحظ أن نسبة ثبات بعد التحفيز بلغت 87,7%، وهو مستوى مرتفع من الثبات والثقة.

ثالثا: ثبات الاستبيان لمحور تنمية القدرات الإبداعية (معامل الفا كرونباخ):

الجدول رقم (12): ثبات الاستبيان لمحور تنمية القدرات الإبداعية.

ثبات الاستبيان	
عدد الأبعاد	معامل الفا كرونباخ
8	,906

المصدر: من إعداد الطالبات بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS v27.

من خلال مخرجات البرنامج نلاحظ أن نسبة ثبات لمحور تنمية القدرات الإبداعية بلغت 90,6%، وهو مستوى مرتفع

من الثبات والثقة.

ومن كل ما سبق يمكن القول بأن هناك استقرار بدرجة عالية في نتائج الاستبيان وعدم تغيرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة

توزيعه على أفراد العينة عدة مرات، حيث بلغت نسبة الثبات لمحور الاستثمار في الرأس المال البشري 93,5%، في حين بلغت

نسبة الثبات لمحو تنمية القدرات الإبداعية 90,6%، وهو مستوى مرتفع من الثبات والثقة، وعليه نستنتج أن الاستبيان المقدم في هذه الدراسة صادق وثابت في جميع فقراته.

الفرع الثاني: معامل الارتباط بين كل عبارة للاستبيان والبعد الذي تنتمي إليه (الاتساق الداخلي)

يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبيان مع المجال الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، وقد تم حساب الاتساق الداخلي للاستبيان وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل عبارة والدراسة الكلية للمجال نفسه. لتحديد قوة واتجاه العلاقة بين متغيرات الدراسة سنستخدم معامل بيرسون، ونظرا لتعدد الاقتراحات لقراءة معامل بيرسون سنستخدم في دراستنا على هذه المجالات المحددة من طرف ليمان¹:

- أقل من 0,20 يعني ضعيف جدا.
- من 0,20 إلى 0,39 ضعيف.
- من 0,40 إلى 0,59 متوسط.
- من 0,60 إلى 0,79 قوي.
- أكبر من 0,80 قوي جدا.

أولا: معامل الارتباط لبعد الاستقطاب وعباراته²:

الجدول رقم (13): معامل الارتباط لبعد الاستقطاب وعباراته

معامل الارتباط لبعد الاستقطاب وعباراته		
معامل الارتباط (tailed-2)	معامل بيرسون	عبارات الاستبيان
0,000	,873**	تعمل الكلية على استقطاب الأساتذة المتميزة والكفاء
0,000	,904**	تحدد الكلية الفجوات العلمية والمعرفية قبل جذب الأساتذة وتوظيفهم
0,000	,869**	تجذب الكلية اساتذة ذو قدرات ابداعية في جميع التخصصات
0,000	,815**	تسعى الكلية الى التعاقد مع اساتذة داخل أو خارج الوطن ذو معارف وخبرات
مستوى معامل الارتباط ذو الدلالة الاحصائية هو 0.01 (tailed-2)		

المصدر: من إعداد الطالبات بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS v27.

من خلال مخرجات البرنامج نلاحظ أن معنوية جميع العبارات لبعد الاستقطاب كانت أقل من 0,05 وهذا يعني أنه توجد دلالة إحصائية على أن هناك علاقة ارتباطية بين كل عبارات هذا البعد ومتغير الاستقطاب، كما نلاحظ أن قيمة معامل بيرسون

¹Lehman, A. (2005). JMP for basic univariate and multivariate statistics: a step-by-step guide.SAS Institute, 1st edition. P: 123. ISBN: 978-1590475768

²أنظر الملحق رقم 01.

لجميع العبارات تجاوزت 0,8 مما يدل على أن العلاقة بين هذه العبارات وبعد الاستقطاب مرتبطة ارتباطا قويا جدا، كذلك نلاحظ أن قيمة معامل بيرسون جميعها موجبة وهذا يدل على عبارات هذا البعد مرتبطة ارتباطا طرديا بعيد الاستقطاب.

ثانيا: معامل الارتباط لبعد التدريب وعباراته¹:

الجدول رقم (14): معامل الارتباط لبعد التدريب.

معامل الارتباط لبعد التدريب وعباراته		
معامل الارتباط (tailed-2)	معامل بيرسون	عبارات الاستبيان
0,000	,702**	تؤمن الكلية بان تدريب الأستاذ سينعكس على أدائه والأداء الكلي للكلية
0,000	,708**	لدى الكلية جميع الإمكانيات المادية والبشرية اللازمة لتدريب الأستاذ
0,000	,846**	توفير الكلية برامج تدريبية دورية تسمح بتطوير وتنمية مهارات الأستاذ
0,000	,854**	تتم الكلية بتدريب الأساتذة بشكل يتناسب مع الاحتياجات المعرفية
مستوى معامل الارتباط ذو الدلالة الإحصائية هو 0.01 (tailed-2)		

المصدر: من إعداد الطالبات بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS v27.

من خلال مخرجات البرنامج نلاحظ أن معنوية جميع العبارات لبعد التدريب كانت أقل من 0,05 وهذا يعني أنه توجد دلالة إحصائية على أن هناك علاقة ارتباطية بين كل عبارات هذا البعد ومتغير التدريب، كما نلاحظ أن قيمة معامل بيرسون للعبارتين الأولى والثانية كانت بين 0,60 و 0,79 وهذا يدل على أن العلاقة بين هذين العبارتين وبعد التدريب مرتبطة ارتباطا قويا فقط، أما العبارتين الثالثة والرابعة فقد تجاوزت 0,8 مما يدل على أن العلاقة بين هذين العبارتين وبعد التدريب مرتبطة ارتباطا قويا جدا، كذلك نلاحظ أن قيمة معامل بيرسون جميعها موجبة وهذا يدل على عبارات هذا البعد مرتبطة ارتباطا طرديا بعيد التدريب.

ثالثا: معامل الارتباط لبعد التعليم وعباراته²:

¹أنظر الملحق رقم 02.

²أنظر الملحق رقم 03.

الجدول رقم (15): معامل الارتباط لبعد التعليم

معامل الارتباط لبعد التعليم وعباراته		
معامل الارتباط (tailed-2)	معامل بيرسون	عبارات الاستبيان
0,000	,835**	تؤمن الكلية ان التعليم هو أفضل وسيلة لتمكين الأستاذ وتنمية قدراته
0,000	,786**	تقوم الكلية بتعليم الأساتذة وبشكل دوري ومستمر
0,000	,810**	تعمل الكلية على تكوين فرق عمل من اجل تعليم الأستاذ واكتساب مهارات ومعارف
0,000	,773**	يتعلم الأساتذة فيما بينهم داخل الكلية وخارجها وباستمرار
مستوى معامل الارتباط ذو الدلالة الإحصائية هو 0.01 (tailed-2)		

المصدر: من إعداد الطالبات بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS v27.

من خلال مخرجات البرنامج نلاحظ أن معنوية جميع العبارات لبعد التعليم كانت أقل من 0,05 وهذا يعني أنه توجد دلالة إحصائية على أن هناك علاقة ارتباطية بين كل عبارات هذا البعد ومتغير التعليم، كما نلاحظ أن قيمة معامل بيرسون للعبارتين الأولى والثالثة قد تجاوزت 0,8 مما يدل على أن العلاقة بين هذين العبارتين وبعد التعليم مرتبطة ارتباطا قويا جدا، أما العبارتين الثانية والرابعة كانت بين 0,60 و 0,79 وهذا يدل على أن العلاقة بين هذين العبارتين وبعد التعليم مرتبطة ارتباطا قويا فقط، كذلك نلاحظ أن قيمة معامل بيرسون جميعها موجبة وهذا يدل على عبارات هذا البعد مرتبطة ارتباطا طرديا ببعد التعليم.

رابعا: معامل الارتباط لبعد التحفيز وعباراته:

الجدول رقم (16): معامل الارتباط لبعد التحفيز

معامل الارتباط لبعد التحفيز وعباراته		
معامل الارتباط (tailed-2)	معامل بيرسون	عبارات الاستبيان
0,000	,826**	لدى الكلية نظام تحفيز فعال يحافظ على بقاء الأساتذة الكلية
0,000	,832**	تسعى الكلية دوما بتحفيز الأساتذة المميزون والمبدعون
0,000	,879**	تعتمد الكلية على التحفيز المعنوي من شكر وشهادات لتشجيع الأستاذ
0,000	,884**	تقوم الكلية بتحفيز الأساتذة من خلال المشاركة في اتخاذ القرارات
مستوى معامل الارتباط ذو الدلالة الإحصائية هو 0.01 (tailed-2)		

المصدر: من إعداد الطالبات بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS v27.

من خلال مخرجات البرنامج نلاحظ أن معنوية جميع العبارات لبعد التحفيز كانت أقل من 0,05 وهذا يعني أنه توجد دلالة إحصائية على أن هناك علاقة ارتباطية بين كل عبارات هذا البعد ومتغير التحفيز، كما نلاحظ أن قيمة معامل بيرسون

لجميع العبارات تجاوزت 0,8 مما يدل على أن العلاقة بين هذه العبارات وبعد التحفيز مرتبطة ارتباطا قويا جدا، كذلك نلاحظ أن قيمة معامل بيرسون جميعها موجبة وهذا يدل على عبارات هذا البعد مرتبطة ارتباطا طرديا ببعده التحفيز.

خامسا: معامل الارتباط لمحور تنمية القدرات الإبداعية وعباراته 1:

الجدول رقم (17): معامل الارتباط لمحور تنمية القدرات الإبداعية

معامل الارتباط لبعده تنمية القدرات الإبداعية وعباراته		
عبارات الاستبيان	معامل بيرسون	معامل الارتباط (2-ailed)
تحافظ الكلية على الأستاذ حامل الأفكار الإبداعية	0,860**	0,000
توفير الكلية للأستاذ كل العوامل التي تساعد على توليد الأفكار	0,850**	0,000
تمتلك الكلية أساتذة لديهم القدرة على توليد أفكار إبداعية	0,683**	0,000
تسعى الكلية إلى إعداد وتطوير الأستاذ من أجل ابتكار أفكار جديدة أصلية	0,912**	0,000
يتقبل الأستاذ التغيير بسهولة في المواقف التي تواجههم في الكلية	0,635**	0,000
أساتذة الكلية ينفذون مهامهم البيداغوجية والإدارية بأساليب متعددة	0,696**	0,000
يتبع الأستاذ طرق جديدة لحل المشكلات التي تواجههم في العمل	0,723**	0,000
تقوم الكلية بتجريب أفكار الأساتذة لحل المشاكل التي تواجهها	0,880**	0,000
مستوى معامل الارتباط ذو الدلالة الإحصائية هو 0.01 (2-ailed)		

المصدر: من إعداد الطالبات بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS v27.

من خلال مخرجات البرنامج نلاحظ أن معنوية جميع العبارات لمحور تنمية القدرات الإبداعية كانت أقل من 0,05 وهذا يعني أنه توجد دلالة إحصائية على أن هناك علاقة ارتباطية بين كل عبارات هذا المحور ومتغير تنمية القدرات الإبداعية، كما نلاحظ أن قيمة معامل بيرسون للعبارة الأولى والثانية والرابعة والثامنة تتجاوز 0,8 مما يدل على أن العلاقة بين هذه العبارات ومتغير تنمية القدرات الإبداعية مرتبطة ارتباطا قويا جدا، أما العبارات الثالثة والخامسة والسادسة والسابعة فكانت بين 0,60 و0,79 وهذا يدل على أن العلاقة بين هذه العبارات ومتغير تنمية القدرات الإبداعية مرتبطة ارتباطا قويا فقط، كذلك نلاحظ أن قيمة معامل بيرسون جميعها موجبة وهذا يدل على عبارات هذا المحور مرتبطة ارتباطا طرديا بمتغير تنمية القدرات الإبداعية.

الفرع الثالث: العلاقة بين متغيرات الدراسة (مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة)

¹ أنظر الملحق رقم 03.

الجدول رقم (18): مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة

Correlations							
		المتوسط الكلي	الاستقطاب	التدريب	التعليم	التحفيز	تنمية القدرات الإبداعية
المتوسط الكلي	معامل بيرسون	1	,845**	,809**	,826**	,880**	,913**
	معامل الارتباط (2)- (tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	عدد العينة	64	64	64	64	64	64
الاستقطاب	معامل بيرسون	,845**	1	,587**	,662**	,707**	,708**
	معامل الارتباط (2)- (tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	عدد العينة	64	64	64	64	64	64
التدريب	معامل بيرسون	,809**	,587**	1	,747**	,650**	,608**
	معامل الارتباط (2)- (tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	عدد العينة	64	64	64	64	64	64
التعليم	معامل بيرسون	,826**	,662**	,747**	1	,609**	,642**
	معامل الارتباط (2)- (tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	عدد العينة	64	64	64	64	64	64
التحفيز	معامل بيرسون	,880**	,707**	,650**	,609**	1	,788**
	معامل الارتباط (2)- (tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	عدد العينة	64	64	64	64	64	64
تنمية القدرات الإبداعية	معامل بيرسون	,913**	,708**	,608**	,642**	,788**	1
	معامل الارتباط (2)- (tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	عدد العينة	64	64	64	64	64	64

مستوى معامل الارتباط ذو الدلالة الإحصائية هو 0.01 (2-tailed)

المصدر: من إعداد الطالبات بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS v27.

من خلال مخرجات البرنامج نلاحظ أن معنوية جميع المتغيرات المستقلة في هذه الدراسة كانت أقل من 0,05 وهذا يعني

أنه توجد دلالة إحصائية للعلاقة الارتباطية بين كل المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، كما نلاحظ أن قيمة معامل بيرسون

لجميع المتغيرات كانت بين 0,60 و 0,79 وكلها موجبة، مما يدل على أنه توجد علاقة ارتباطية قوية طردية بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، أي أن المتغيرات المفسرة لمحاور الاستقطاب، التدريب، التعليم والتحفيز مرتبطة ارتباط قوي وموجب بتنمية القدرات الإبداعية.

الفرع الرابع: تحليل عبارات محور متغير المستقل ومحور متغير التابع:

- المدى لتحديد طول الفئة = أعلى درجة - أدنى درجة / عدد المستويات - $0,8 = 5 / (1 - 5)$

وبعد ذلك يضاف إلى الحد الأدنى 0,8 فيصبح المقياس كالاتي:

Le champ moyen arithmétique et la signification correspondante

الجدول رقم (19): تحليل عبارات محور متغير المستقل ومحور متغير التابع

الأجوبة	مجال المتوسط الحسابي المرجح	مستوى الإجابة
غير موافق بشدة	من 1 إلى 1.8	منخفض جدا
غير موافق	من 1.8 إلى 2.6	منخفض
محايد	من 2.61 إلى 3.4	متوسط
موافق	من 3.41 إلى 4.2	مرتفع
موافق بشدة	من 4.21 إلى 5	مرتفع جدا

المصدر: من إعداد الطالبات بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS v27.

أولا: تحليل عبارات محور الاستثمار في الرأس المال البشري (متغير المستقل):

1- الانحراف المعياري والمتوسط الحسابي لبعد الاستقطاب.

الجدول رقم (20): الانحراف المعياري والمتوسط الحسابي لبعد الاستقطاب وعباراته

عبارات الاستبيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الإجابة
تعمل الكلية على استقطاب الأساتذة المتميزة والكفاء	2.98	1.016	متوسط
تحدد الكلية الفجوات العلمية والمعرفية قبل جذب الأساتذة وتوظيفهم	2.94	1.052	متوسط
تجذب الكلية اساتذة ذو قدرات ابداعية في جميع التخصصات	2.75	0.992	متوسط
تسعى الكلية الى التعاقد مع اساتذة داخل أو خارج الوطن ذو معارف وخبرات	2.42	1.036	منخفض

المصدر: من إعداد الطالبات بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS v27.

2- الانحراف المعياري والمتوسط الحسابي لبعء التدريب

الجدول رقم (21): الانحراف المعياري والمتوسط الحسابي لبعء التدريب

الانحراف المعياري والمتوسط الحسابي لبعء التدريب وعباراته			
مستوى الإجابة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عبارات الاستبيان
مرتفع	1.033	3.61	تؤمن الكلية بان تدريب الأستاذ سينعكس على أدائه والأداء الكلي للكلية
متوسط	1.178	3.23	لدى الكلية جميع الإمكانيات المادية والبشرية اللازمة لتدريب الأستاذ
متوسط	1.130	2.84	توفير الكلية برامج تدريبية دورية تسمح بتطوير وتنمية مهارات الأستاذ
متوسط	1.057	2.80	تهتم الكلية بتدريب الأساتذة بشكل يتناسب مع الاحتياجات المعرفية

المصدر: من إعداد الطالبات بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS v27.

3- الانحراف المعياري والمتوسط الحسابي لبعء التعليم

الجدول رقم (22): الانحراف المعياري والمتوسط الحسابي لبعء التعليم

الانحراف المعياري والمتوسط الحسابي لبعء التعليم وعباراته			
مستوى الإجابة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عبارات الاستبيان
مرتفع	1.038	3.45	تؤمن الكلية ان التعليم هو أفضل وسيلة لتمكين الأستاذ وتنمية قدراته
متوسط	0.963	2.66	تقوم الكلية بتعليم الأساتذة وبشكل دوري ومستمر
متوسط	1.058	2.73	تعمل الكلية على تكوين فرق عمل من اجل تعليم الأستاذ واكتساب مهارات ومعارف
متوسط	1.069	3.00	يتعلم الأساتذة فيما بينهم داخل الكلية وخارجها وباستمرار

المصدر: من إعداد الطالبات بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS v27.

4- الانحراف المعياري والمتوسط الحسابي لبعء التحفيز.

الجدول رقم (23): الانحراف المعياري والمتوسط الحسابي لبعء التحفيز.

الانحراف المعياري والمتوسط الحسابي لبعء التحفيز وعباراته			
مستوى الإجابة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عبارات الاستبيان
منخفض	1.006	2.56	لدى الكلية نظام تحفيز فعال يحافظ على بقاء الأساتذة الكلية
منخفض	1.069	2.47	تسعى الكلية دوما بتحفيز الأساتذة المميزون والمبدعون
متوسط	1.143	2.80	تعتمد الكلية على التحفيز المعنوي من شكر وشهادات لتشجيع الأستاذ
منخفض	1.067	2.56	تقوم الكلية بتحفيز الأساتذة من خلال المشاركة في اتخاذ القرارات

ثانيا: تحليل عبارات ومحور تنمية القدرات الإبداعية (متغير التابع):

الانحراف المعياري والمتوسط الحسابي لبعث تنمية القدرات الإبداعية

الجدول رقم (24): الانحراف المعياري والمتوسط الحسابي لبعث تنمية القدرات الإبداعية

الانحراف المعياري والمتوسط الحسابي لبعث تنمية القدرات الإبداعية وعباراته			
عبارات الاستبيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الإجابة
تحافظ الكلية على الأستاذ حامل الأفكار الإبداعية	2.90	1.073	متوسط
توفر الكلية للأستاذ كل العوامل التي تساعد على توليد الأفكار	2.55	1.181	منخفض
تمتلك الكلية أساتذة لديهم القدرة على توليد أفكار إبداعية	3.78	1.119	مرتفع
تسعى الكلية إلى إعداد وتطوير الأستاذ من أجل ابتكار أفكار جديدة أصلية	2.77	1.020	متوسط
يتقبل الأستاذ التغيير بسهولة في المواقف التي تواجههم في الكلية	3.00	0.959	متوسط
أساتذة الكلية ينفذون مهامهم البيداغوجية والإدارية بأساليب متعددة	3.56	1.006	مرتفع
يتبع الأستاذ طرق جديدة لحل المشكلات التي تواجههم في العمل	3.36	1.074	متوسط
تقوم الكلية بتجريب أفكار الأساتذة لحل المشاكل التي تواجهها	2.71	1.128	متوسط

المصدر: من إعداد الطالبات بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS v27.

ثالثا: تحليل عبارات محور الاستثمار في الرأس المال البشري (متغير المستقل) ومحور تنمية القدرات

الإبداعية (متغير التابع):

الجدول رقم (25): توزيع العينة حسب متغير الخبرة المهنية.

الأبعاد الأربعة لمحور الاستثمار في الرأس المال البشري				
الترتيب	مستوى الإجابة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
3	متوسط	1.073	2.77	الاستقطاب
1	متوسط	1.181	3.12	التدريب
2	متوسط	1.119	2.96	التعليم
4	منخفض	1.020	2.59	التحفيز
بعد محور تنمية القدرات الإبداعية				
/	متوسط	0.836	3.08	تنمية القدرات الإبداعية

المصدر: من إعداد الطالبات بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS v27.

الفرع الخامس: اختبار فرضيات الدراسة الميدانية:

من أجل اختبار الفرضية الرئيسية للدراسة تم استخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط (Simple Régression) لقدرته على تبيان أثر المتغير المستقل للدراسة والمتمثل في الاستثمار في الرأس المال البشري على المتغير التابع والمتمثل في تنمية القدرات الإبداعية، ومعرفة النسبة المئوية التي يفسرها وفق معادلة خط الانحدار التالية:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_i + \mu_i$$

Y_i : المتغير التابع (تنمية القدرات الإبداعية)؛

X_i : المتغير المستقل (الاستثمار في الرأس المال البشري)؛

β_0 : القيمة الثابتة أو نقطة تقاطع خط الانحدار مع محور الفواصل؛

β_1 : معامل التأثير (معلمة الميل)؛

μ_i : تمثل الخطأ العشوائي.

أولاً: اختبار الفرضية الأولى:

- تنص الفرضية الأولى على أن " يوجد تأثير معنوي للاستقطاب على تنمية القدرات الإبداعية في المؤسسة محل الدراسة."

وللتحقق من صحة هذه الفرضية اعتمدنا الأسلوب الإحصائي المتمثل في: تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression) من أجل الكشف عن مدى تأثير الاستقطاب على تنمية القدرات الإبداعية، وتحصلنا على النتائج المبينة في الجدول التالي¹:

الجدول رقم (26): القدرة التفسيرية لنموذج الانحدار البسيط المتعلق ببعده الاستقطاب

¹ أنظر الملحق رقم 03.

Model Summary					
القيمة الاحتمالية	F Change	معامل التحديد المعدل	R Square معامل التحديد	معامل الارتباط	
0,000	74	,463	,470	,686a	الاستقطاب
ANOVA تحليل التباين					
Sig. القيمة الاحتمالية	F اختبار فيشر	Mean Square متوسط المربعات	Sum of Squares مجموع المربعات		
,000b	65,743	24,013	24,013		الانحدار الخطي البسيط
معاملات					
القيمة الاحتمالية	اختبار ستودنت	Beta	Std. Error الخطأ المعياري	B قيمة الانحدار	
,000	6,276		,226	1,417	Constant) المتغير الثابت
,000	8,108	,686	,078	,632	الاستقطاب
a. Dependent Variable: تنمية القدرات الإبداعية					
b. Predictors: (Constant), الاستقطاب					

المصدر: من إعداد الطالبات اعتمادا على مخرجات التحليل الإحصائي SPSS

تبين نتائج التحليل الإحصائي من خلال هذا الجدول أن معامل الارتباط بين المتغير المستقل (الاستقطاب) والمتغير التابع (تنمية القدرات الإبداعية) قد بلغ $R=0,686$ ومعامل التحديد قد بلغ $R^2=0,470$ أما معامل التأثير فقد بلغ 0,632، حيث أن كل هذه النتائج تشير إلى وجود دلالة إحصائية، وهو ما أكدته قيمة T التي تعبر عن اختبار الدلالة الإحصائية لحجم التباين المشترك بين الاستقطاب وتنمية القدرات الإبداعية والذي بلغ: 8,108 وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من 0,01، وهذا يعني أن المتغير المستقل يفسر ما نسبته 63.2% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع والباقي يرجع إلى عوامل أخرى لم تدرج في النموذج.

ومن أجل اختبار الدلالة الإحصائية للنموذج ككل تم الاعتماد على أسلوب تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، ويتضح من خلال الجدول أعلاه أن قيمة تحليل التباين F قد بلغت 65,743، وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من 0,01، وفي ضوء هذه النتائج يمكننا القول بأننا متأكدون بنسبة تفوق 99% بأن بيانات الدراسة الحالية تؤيد نص الفرضية الأولى، وأن الاستقطاب لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة الوادي يؤثر بنسبة 63.2% على تنمية القدرات الإبداعية.

ومن خلال مخرجات البرنامج يمكننا كتابة معادلة الانحدار كما يلي:

$$\text{تنمية القدرات الإبداعية} = 1.417 + 0.632 \text{ الاستقطاب}$$

من معادلة النموذج يمكننا القول أنه كلما زاد الاستقطاب لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة الوادي بنسبة 1% تزداد تنمية القدرات الإبداعية بنسبة أكثر من 0,63% وهو ما يتوافق مع الفرضية الفرعية الأولى للدراسة، أي قبول صحة هذه الفرضية.

ثانيا: اختبار الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية على أن " يوجد تأثير معنوي للتدريب على تنمية القدرات الإبداعية في المؤسسة محل الدراسة ". وللتحقق من صحة هذه الفرضية اعتمدنا الأسلوب الإحصائي المتمثل في: تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression) من أجل الكشف عن مدى تأثير التدريب على تنمية القدرات الإبداعية، وتحصلنا على النتائج المبينة في الجدول التالي¹:

الجدول رقم (27): القدرة التفسيرية لنموذج الانحدار البسيط المتعلق ببعد التدريب

Model Summary					
القيمة الاحتمالية	F Change	معامل التحديد المعدل	R Square معامل التحديد	معامل الارتباط	
0,000	74	,314	,323	,568a	التدريب
ANOVA					
Sig. القيمة الاحتمالية	F اختبار فيشر	Mean Square متوسط المربعات	Sum of Squares مجموع المربعات		
,000b	35,252	16,470	16,470		الانحدار الخطي البسيط
معاملات					
القيمة الاحتمالية	اختبار ستيودنت	Beta	Std. Error الخطأ المعياري	B قيمة الانحدار	
,000	4,781		,300	1,437	Constant))
,000	5,937	,568	,092	,547	التدريب
a. Dependent Variable: تنمية القدرات الإبداعية					
b. Predictors: (Constant), التدريب					

المصدر: من إعداد الطالبات اعتمادا على مخرجات التحليل الإحصائي SPSS

تبين نتائج التحليل الإحصائي من خلال هذا الجدول أن معامل الارتباط بين المتغير المستقل (التدريب) والمتغير التابع (تنمية القدرات الإبداعية) قد بلغ $R=0,568$ ومعامل التحديد قد بلغ $R^2=0,323$ أما معامل التأثير فقد بلغ 0,547، حيث

¹ أنظر الملحق رقم 03.

أن كل هذه النتائج تشير إلى وجود دلالة إحصائية، وهو ما أكدته قيمة T التي تعبر عن اختبار الدلالة الإحصائية لحجم التباين المشترك بين التدريب وتنمية القدرات الإبداعية والذي بلغ: 5,937 وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من 0,01، وهذا يعني أن المتغير المستقل يفسر ما نسبته 54.7% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع والباقي يرجع إلى عوامل أخرى لم تدرج في النموذج.

ومن أجل اختبار الدلالة الإحصائية للنموذج ككل تم الاعتماد على أسلوب تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، ويتضح من خلال الجدول أعلاه أن قيمة تحليل التباين F قد بلغت 35,252، وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من 0,01، وفي ضوء هذه النتائج يمكننا القول بأننا متأكدون بنسبة تفوق 99% بأن بيانات الدراسة الحالية تؤيد نص الفرضية الثانية، وأن التدريب لاساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة الوادي يؤثر بنسبة 54.7% على تنمية القدرات الإبداعية.

ومن خلال مخرجات البرنامج يمكننا كتابة معادلة الانحدار كما يلي:

$$\text{تنمية القدرات الإبداعية} = 1.437 + 0.547 \text{التدريب}$$

من معادلة النموذج يمكننا القول أنه كلما زاد التدريب لاساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة الوادي بنسبة 1% تزداد تنمية القدرات الإبداعية بنسبة أكثر من 0,63% وهو ما يتوافق مع الفرضية الفرعية الثانية للدراسة، أي قبول صحة هذه الفرضية.

ثالثا: اختبار الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية الثالثة على أن " يوجد تأثير معنوي للتعليم على تنمية القدرات الإبداعية في المؤسسة محل الدراسة ". وللتحقق من صحة هذه الفرضية اعتمدنا الأسلوب الإحصائي المتمثل في: تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression) من أجل الكشف عن مدى تأثير التعليم على تنمية القدرات الإبداعية، وتحصلنا على النتائج المبينة في الجدول التالي 1

الجدول رقم (28) القدرة التفسيرية لنموذج الانحدار البسيط المتعلق ببعد التعليم

Model Summary النموذج					
القيمة الاحتمالية	F	معامل التحديد	R Square	معامل الارتباط	معامل
Change	المعدل	معامل التحديد			

¹أنظر الملحق رقم 03.

التعليم	,661a	,437	,429	74	0,000
ANOVAتحليل التباين					
	Sum of Squares مجموع المربعات	Mean Square متوسط المربعات	F اختبار فيشر	Sig. القيمة الاحتمالية	
الانحدار الخطي البسيط	22,286	22,286	57,348	,000b	
معاملات					
	Bقيمة الانحدار	Std. Error الخطأ المعياري	Beta	اختبار ستيودنت	القيمة الاحتمالية
Constant) المتغير الثابت	1,243	,263		4,729	,000
التعليم	,627	,083	,661	7,573	,000
a. Dependent Variable: تنمية القدرات الإبداعية					
b. Predictors: (Constant), التعليم					

المصدر: من إعداد الطالبات اعتمادا على مخرجات التحليل الإحصائي SPSS

تبين نتائج التحليل الإحصائي من خلال هذا الجدول أن معامل الارتباط بين المتغير المستقل (التعليم) والمتغير التابع (تنمية القدرات الإبداعية) قد بلغ $R=0,661$ ومعامل التحديد قد بلغ $R^2=0,437$ أما معامل التأثير فقد بلغ $0,627$ ، حيث أن كل هذه النتائج تشير إلى وجود دلالة إحصائية، وهو ما أكدته قيمة T التي تعبر عن اختبار الدلالة الإحصائية لحجم التباين المشترك بين التعليم وتنمية القدرات الإبداعية والذي بلغ: $7,573$ وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من $0,01$ ، وهذا يعني أن المتغير المستقل يفسر ما نسبته 62.7% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع والباقي يرجع إلى عوامل أخرى لم تدرج في النموذج.

ومن أجل اختبار الدلالة الإحصائية للنموذج ككل تم الاعتماد على أسلوب تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، ويتضح من خلال الجدول أعلاه أن قيمة تحليل التباين F قد بلغت $57,348$ ، وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من $0,01$ ، وفي ضوء هذه النتائج يمكننا القول بأننا متأكدون بنسبة تفوق 99% بأن بيانات الدراسة الحالية تؤيد نص الفرضية الثالثة، وأن التعليم لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة الوادي يؤثر بنسبة 62.7% على تنمية القدرات الإبداعية.

ومن خلال مخرجات البرنامج يمكننا كتابة معادلة الانحدار كما يلي:

$$\text{تنمية القدرات الإبداعية} = 1.243 + 0.627 \text{ التعليم}$$

من معادلة النموذج يمكننا القول أنه كلما زاد التعليم لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة الوادي بنسبة 1% تزداد تنمية القدرات الإبداعية بنسبة أكثر من 0,62% وهو ما يتوافق مع الفرضية الفرعية الثالثة للدراسة، أي قبول صحة هذه الفرضية.

رابعاً: اختبار الفرضية الرابعة:

تنص الفرضية الرابعة على أن " يوجد تأثير معنوي للتحفيز على تنمية القدرات الإبداعية في المؤسسة محل الدراسة ". وللتحقق من صحة هذه الفرضية اعتمدنا الأسلوب الإحصائي المتمثل في: تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression) من أجل الكشف عن مدى تأثير التعليم على تنمية القدرات الإبداعية، وتحصلنا على النتائج المبينة في الجدول التالي 1:

الجدول رقم (29): القدرة التفسيرية لنموذج الانحدار البسيط المتعلق ببعد التحفيز

النموذج					
القيمة الاحتمالية	F Change	معامل التحديد المعدل	R Square معامل التحديد	معامل الارتباط	
0,000	74	,62	,615	,785a	التحفيز
ANOVA تحليل التباين					
Sig. القيمة الاحتمالية	F اختبار فيشر	Mean Square متوسط المربعات	Sum of Squares مجموع المربعات		
,000b	119,090	31,481	31,481	الانحدار الخطي البسيط	
معاملات					
القيمة الاحتمالية	اختبار ستيودنت	Beta	Std. Error الخطأ المعياري	قيمة الانحدار B	
,000	6,573		,187	1,227	Constant)) المتغير الثابت
,000	10,913	,785	,065	,708	التحفيز
a. Dependent Variable : تنمية القدرات الإبداعية					
b. Predictors: (Constant), التحفيز					

تبين نتائج التحليل الإحصائي من خلال هذا الجدول أن معامل الارتباط بين المتغير المستقل (التحفيز) والمتغير التابع (تنمية القدرات الإبداعية) قد بلغ $R=785$ ومعامل التحديد قد بلغ $R^2=0,615$ أما معامل التأثير فقد بلغ 0,708، حيث أن

¹ أنظر الملحق رقم 03.

كل هذه النتائج تشير إلى وجود دلالة إحصائية، وهو ما أكدته قيمة T التي تعبر عن اختبار الدلالة الإحصائية لحجم التباين المشترك بين التحفيز وتنمية القدرات الإبداعية والذي بلغ: 10,913 وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من 0,01، وهذا يعني أن المتغير المستقل يفسر ما نسبته 70.8% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع والباقي يرجع إلى عوامل أخرى لم تدرج في النموذج.

ومن أجل اختبار الدلالة الإحصائية للنموذج ككل تم الاعتماد على أسلوب تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، ويتضح من خلال الجدول أعلاه أن قيمة تحليل التباين F قد بلغت 119,090، وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من 0,01، وفي ضوء هذه النتائج يمكننا القول بأننا متأكدون بنسبة تفوق 99% بأن بيانات الدراسة الحالية تؤيد نص الفرضية الرابعة، وأن التحفيز لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة الوادي يؤثر بنسبة 70.8% على تنمية القدرات الإبداعية.

ومن خلال مخرجات البرنامج يمكننا كتابة معادلة الانحدار كما يلي:

$$\text{تنمية القدرات الإبداعية} = 1.227 + 0.708 \text{ التحفيز}$$

من معادلة النموذج يمكننا القول أنه كلما زاد التحفيز لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة الوادي بنسبة 1% تزداد تنمية القدرات الإبداعية بنسبة أكثر من 0,70% وهو ما يتوافق مع الفرضية الفرعية الرابعة للدراسة، أي قبول صحة هذه الفرضية.

خامسا: اختبار الفرضية الرئيسية:

تنص الفرضية الرئيسية على أن "الاستثمار في الرأس المال البشري له تأثير على تنمية القدرات الإبداعية". وللتحقق من صحة هذه الفرضية اعتمدنا الأسلوب الإحصائي المتمثل في: تحليل الانحدار الخطي البسيط (Analysis Regression Linear Simple) من أجل الكشف عن مدى تأثير الاستثمار في الرأس المال البشري على تنمية القدرات الإبداعية، وتحصلنا على النتائج المبينة في الجدول التالي¹:

الجدول رقم (30): القدرة التفسيرية لنموذج الانحدار البسيط المتعلق بالاستثمار في الرأس المال البشري وتأثيره على تنمية القدرات الإبداعية

Model Summary النموذج				
القيمة الاحتمالية	F	معامل التحديد المعدل	R	معامل

¹ أنظر الملحق رقم 03.

	Change	Square معامل التحديد	الارتباط	
الاستثمار في الرأس المال البشري	108,759	,637	,798a	0,000
ANOVA				
	F اختبار فيشر	Mean Square متوسط المربعات	Sum of Squares مجموع المربعات	Sig. القيمة الاحتمالية
الانحدار الخطي البسيط	108,759	28,068	28,068	0,000
معاملات				
	اختبار ستيودنت	Beta	Std. Error الخطأ المعياري	القيمة الاحتمالية
Constant)) المتغير الثابت	2,120		,252	,038
الاستثمار في الرأس المال البشري	10,429	,798	,085	,000
a. Dependent Variable: تنمية القدرات الإبداعية				
b. Predictors: (Constant), الاستثمار في الرأس المال البشري				

المصدر: من إعداد الطالبات اعتمادا على مخرجات التحليل الإحصائي SPSS

تبين نتائج التحليل الإحصائي من خلال هذا الجدول أن معامل الارتباط بين المتغير المستقل (الاستثمار في الرأس المال البشري) والمتغير التابع (تنمية القدرات الإبداعية) قد بلغ $R=0,798$ ومعامل التحديد قد بلغ $R^2=0,637$ أما معامل التأثير فقد بلغ $0,888$ ، حيث أن كل هذه النتائج تشير إلى وجود دلالة إحصائية، وهو ما أكدته قيمة T التي تعبر عن اختبار الدلالة الإحصائية لحجم التباين المشترك بين الاستثمار في الرأس المال البشري وتنمية القدرات الإبداعية والذي بلغ: $10,429$ وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من $0,01$ ، وهذا يعني أن المتغير المستقل يفسر ما نسبته $63,7\%$ من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع والباقي يرجع إلى عوامل أخرى لم تدرج في النموذج. ومن أجل اختبار الدلالة الإحصائية للنموذج ككل تم الاعتماد على أسلوب تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، ويتضح من خلال الجدول أعلاه أن قيمة تحليل التباين F قد بلغت $108,759$ ، وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من $0,01$ ، وفي ضوء هذه النتائج يمكننا القول بأننا متأكدون بنسبة تفوق 99% بأن بيانات الدراسة الحالية تؤيد نص الفرضية الرئيسية، وأن الاستثمار في الرأس المال البشري تؤثر بنسبة $63,7\%$ على تنمية القدرات الإبداعية.

ومن خلال مخرجات البرنامج يمكننا كتابة معادلة الانحدار كما يلي:

$$\text{تنمية القدرات الإبداعية} = 0.534 + 0.888 \text{ الاستثمار في الرأس المال البشري}$$

من معادلة النموذج يمكننا القول أنه كلما زاد الاستثمار في الرأس المال البشري بنسبة 1% تزداد تنمية القدرات الإبداعية

بنسبة أكثر من 0,88% وهو ما يتوافق مع الفرضية الرئيسية للدراسة، أي قبول صحة هذه الفرضية.

خلاصة الفصل:

لقد سعينا في هذا الفصل إلى معرفة أثر الاستثمار في راس المال البشري على تنمية القدرات الابداعية لدى اساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الوادي، وقد عمدنا في إنجاز هذا البحث على الاستبيان الذي وزعناه على عينة الدراسة، والذي احتوى على محورين رئيسيين وهما الاستثمار في راس المال البشري بأبعاده الاربعة كمتغير مستقل وتنمية القدرات الابداعية كمتغير تابع، هدفنا من خلالها إلى الإجابة على إشكالية الدراسة: هل يوجد أثر دلالة إحصائية للاستثمار راس المال البشري على تنمية القدرات الابداعية لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الوادي عند مستوى الدلالة $\alpha=0,05$ ، بعد استرجاع الاستبيان قمنا بتفريغ وتحليل البيانات باستخدام أساليب إحصائية عديدة كالنسب المئوية، صدق وثبات الاستبيان، معاملات الارتباط، الانحراف المعياري، المتوسط الحسابي، ... ثم قمنا بعرض وتحليل نتائج الدراسة واختبار صحة الفرضيات، وتوصلنا إلى قبول الفرضية الرئيسية، حيث توصلنا إلى أن الاستثمار في راس المال البشري له أثر ذات دلالة إحصائية على تنمية القدرات الابداعية لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الوادي.

الخاتمة

يؤدي الاستثمار في رأس المال البشري دورا محوريا في تنمية القدرات الابداعية للأفراد مما يساهم في تحقيق التنمية الشاملة للمجتمعات، يعتبر رأس المال البشري أحد أهم العناصر التي تعتمد عليها الدول و المؤسسات لتحقيق النمو الاقتصادي و التقدم الاجتماعي. و يشمل هذا الاستثمار جوانب متعددة، مثل التعليم و التدريب المستمر والتحفيز، التي تساهم جميعها في تطوير مهارات الافراد و قدراتهم الفكرية و الابداعية من خلال توفير بيئة تعليمية متطورة و برامج تدريبية موجهة نحو تنمية القدرات الابداعية، مما يعزز من قدرتهم على التفكير الابتكاري و العمل بفعالية.

ان سعى الجامعات الجزائرية إلى التميز التنظيمي، في ظل المتغيرات والتحديات المتزايدة للبيئة الحالية، من اجل التكيف والاستجابة بفعالية لضمان استمراريته وتحقيق أهدافها المستقبلية مرهون بمدى قدرتها على مسايرة مختلف أساليب الاستثمار في رأس المال البشري بدءا من عملية استقطاب مواردها مروراً بعملية تعليمهم وتدريبهم بالإضافة إلى تحفيزهم ماديا ومعنويا ومن خلال ما تم وصفه و تحليله في هذه الدراسة بشقيها النظري والتطبيقي، ومن خلال النتائج المتوصل إليها في الدراسة الميدانية الناتجة عن المعالجة الإحصائية، نستنتج أنه توجد علاقة ارتباطية قوية طردية بين المتغيرات المستقلة و المتغير التابع. اي أن المتغيرات المفسرة لمحاور الاستقطاب، التدريب، التعليم و التحفيز مرتبط ارتباط قوي و موجب بتنمية القدرات الابداعية لدى اساتذة الكلية محل الدراسة.

نتائج الدراسة:.

- يعتبر الاستثمار في رأس المال البشري ضرورة ملحة في ظل التطورات التي يعيشها العالم، فالتوجه المتزايد نحو الاقتصاد المعرفي جعل العنصر البشري مورد جوهري وفعال وعامل أساسي لإبداع وتطور ونجاح المؤسسات لما تتمتع به من مميزات
- ان من أسباب نجاح العديد من المؤسسات هو الاهتمام بدور العنصر البشري واعطائه المكانة اللائقة به من تحفيزات مادية ومعنوية مثل التدريب، الترقيات، زيادة الاجور
- يتكون الاستثمار في رأس المال البشري من اربعة أبعاد : الاستقطاب ، التعليم والتدريب، التحفيز .
- للاستثمار في رأس المال البشري وجب استخدام أساليب مختلفة لتنمية القدرات الابداعية وفقا لطبيعة الوظائف.
- اعداد الكفاءات البشرية المؤهلة و الخبرة هي مفتاح التنمية البشرية الاقتصادية و الاجتماعية.

وتبين لنا من خلال الجانب التطبيقي ما يلي:

توجد فروقات ذات دلالة احصائية للاستثمار في رأس المال البشري على تنمية القدرات الابداعية تعزي لمتغير(الجنس، المستوى التعليمي، الخبرة، السن).

يوجد تأثير للاستثمار في راس المال البشري على تنمية القدرات الابداعية لدى اساتذة كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير بجامعة الوادي.

بعد الاستقطاب له أثر ايجابي على تنمية القدرات الابداعية لدى اساتذة كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير بجامعة الوادي.

عد التعليم له أثر ايجابي على تنمية القدرات الابداعية لدى اساتذة كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير بجامعة الوادي.

بعد التدريب له أثر ايجابي على تنمية القدرات الابداعية لدى اساتذة كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير بجامعة الوادي.

بعد التحفيز له أثر ايجابي على تنمية القدرات الابداعية لدى اساتذة كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير بجامعة الوادي.

التوصيات:

- وعلى ضوء النتائج النظرية والتطبيقية التي اسفرت عنها هذه الدراسة، يمكن أن ندرج مجموعة من التوصيات كمايلي :
- الإهتمام بتنمية الطاقة البشرية التي إذا أحسن إعدادها وتأهيلها وتدريبها ستساهم بلا شك بفاعلية في تحقيق النمو الإقتصادي والإجتماعي —
- تطوير الجامعة الجزائرية بما يواكب التكنولوجيا الحديثة وبما يجعلها ذات مكانة في ظل التنافسية العالمية للبلاد .
- استثمار الخبرات الجزائرية الموجودة بالخارج، وإستقطاب العقول المهاجرة
- الإستفادة من خبرات وتجارب ورؤى الدول المتقدمة في مجال التعليم الجامعي، وتطويره وتحسين الأداء والإنتاجية ورفع كفاءته وفاعليته من خلال أحدث آليات الإدارة الجامعية، أي إدارة الجودة الشاملة .
- المشاركة الجامعية في التنمية الإقتصادية والإجتماعية وفي خدمة البيئة وتلبية حاجات المجتمع وسوق العمل .
- مواجهة تحديات وتداعيات العولمة وتحسين القدرات التنافسية للجامعات الجزائرية

افاق الدراسة:

من خلال التحليل النظري و الميداني الذي تم التركيز عليه في هذه الدراسة ظهرت العديد من المواضيع الجديدة لمواصلة البحث فيها نذكر منها:

- . تأثير رأس المال البشري على رأس المال الاقتصادي .
- . دور الاستثمار في المورد البشري على الولاء الوظيفي.
- . دور الجامعات في تنمية التفكير الابداعي و تحسين الاداء لدى الطلبة.
- . دور حاضنات الاعمال في دعم الابتكار و تنمية القدرات الابداعية لدى الطلبة .

قائمة المراجع

◀ مراجع باللغة العربية

- (1) إبراهيم إسماعيل ومُحمَّد مدياني، أثر الاستثمار في رأس المال البشري على النمو الاقتصادي في الدول العربية، دراسة قياس لمجموعة من الدول العربية خلال 1990-2018، مجلة آفاق علمية، تامنرست - الجزائر، 2020.
- (2) أحمد ابراهيم سلمي ارناؤوط، تصور مقترح لخطوات تحسين ادارة رأس المال البشري في مؤسسات التعليم العالي بشمال سيناء في ضوء متطلبات تنميتها، مجلة الادارة التربوية، مصر، العدد الخامس عشر، سبتمبر 2017.
- (3) أحمد سيد مصطفى، "المدير وتحديات العولمة"، دار النهضة العربية، الطبعة الأولى، مصر، دون سنة نشر.
- (4) أحمد عبد مُحمَّد غريب، تنفّسة القدرات الإبداعية لدى العاملين ودورها في تفعيل ممارسات القيادة الإستراتيجية، المجلة العلمية للدراسات التجارية، قناة السويس، مصر، 2015.
- (5) أسامة احمد الفيل، الاستثمار في المواد البشرية - دراسة اقتصادية اسلامية، دار التعليم الجامعي، برج زهرة الانوار، ميامي، الإسكندرية، سنة 2014.
- (6) إسراء عادل الحسيني، الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل لتحقيق التنمية المستدامة في مصر: الواقع والتحديات والسياسات المستقبلية، مجلة الدولية للسياسات العامة في مصر - مجلد 2، العدد 1، 2023 .
- (7) أشرف هاني حرز، استثمار رأس المال البشري وأثره في تحقيق الجودة الشاملة لمنظمات الايواء، مجلة الإدارة والاقتصاد،
- (8) أمينة جودي، مُحمَّد رمزي جودي (31 ديسمبر 2020)، دور التعلم الجماعي في تطوير القدرات الإبداعية، مع الإشارة إلى حالة المجمع صيدال، الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، (20) 2.
- (9) ايمويسى انتوني اليجبينوسا استثمار في راس المال البشري كاداة فعالة لتنمية الاقتصادية في نيجيريا، المجلة الدولية للدراسات التجارية، 2013 .
- (10) بدر أحمد بن علي العمري، استقطاب الموارد البشرية، المجلة العربية للنشر العلمي، العدد الخامس عشر، المملكة العربية السعودية، 02 كانون الثاني 2020.
- (11) بلخضر مسعودة، مدى توفر القدرات الإبداعية وأثر الفروقات الفردية والوظيفية عليها، مجلة النمو الاقتصادي وريادة الأعمال، المجلد 06، العدد 02، 2020.
- (12) بلقاسم شبيلي، نورة قنيقة، رأس المال البشري...مدخل لبناء التنمية قراءة سوسيولوجية، مجلة العلوم الانسانية، جامعة أم البواقي، المجلد 7، العدد 1، 2020.
- (13) بن احمد فاطمة الزهراء، الاستثمار في رأس المال البشري للتميز والابتكار -دراسة حالة-، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص ادارة الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة جيلالي لباس، سيدي بلعباس، الجزائر، سنة 2021-2022.

- 14) بن ثامر كلثوم، فراحتية العيد، الاستثمار في رأس المال البشري وأثره على إدارة الإبداع في المنظمات المتعلمة- دراسة حالة: مجموعة عنتر تراد لإنتاج الالكترونيات بولاية برج بوعريج، ملتقى دولي حول: رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة- يومي: 13-14 ديسمبر 2011.
- 15) بن جدو مسعودة، وآخرون، أثر الثقافة التنظيمية على تنمية القدرات الإبداعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مذكرة لنيل شهادة الماستر، علوم اقتصادية وعلوم التجارية وعلوم التسيير الشعبة علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال 2021-2022.
- 16) بن رابح الياس، قاسمي فاروق، دور الاستثمار في رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية - دراسة حالة مؤسسة ALGM، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير، تخصص إدارة الأعمال جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريج - 2021-2022.
- 17) بن عيادة سميرة، الاستثمار في الرأس المال البشري كآلية لتحقيق الميزة التنافسية في المؤسسة الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2017-2018
- 18) بوساق منيرة، فراحتية العيد، دور رأس المال الفكري في تنمية القدرات الإبداعية دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر المسيلة، مجلة دراسات في الاقتصاد وإدارة الأعمال، المجلد 06، العدد 01، جوان 2023.
- 19) بوهكة منال، حميد فتيحة، التكوين ودوره في التكيف المهني لدى الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف - دراسة مدانية لعينة من الأساتذة بجامعة ابن خلدون تيارت، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر الطور الثاني ل م د، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة ابن خلدون تيارت، 2022-2023.
- 20) ربيحة قوادرية، مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في تسيير المعرفة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية: دراسة حالة مؤسسة صناعية الكوابل - فرع جنرال كابل بسكرة - رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث في علوم التسيير، تخصص شير المنظمات، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2015 - 2016 .
- 21) حاتم بن صلاح سنوسي أبوالجدائل، رأس المال البشري وقياسه واستثماره، ط 1، الناشر مركز الخبرات المهنية للإدارة، مبيك.
- 22) حامد كريم الحدراوي، وآخرون، توظيف أبعاد المسؤولية الاجتماعية كتعزيز القدرات الإبداعية، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة الكوفة، كلية الإدارة والاقتصاد، المجلد 7، العدد. 30، 2014.
- 23) حدي حمادية، مريم مزياني، التحفيز واثره على الأداء الوظيفي دراسة حالة: موظفي كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية والعلوم التسيير -مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر اكايمي، الفرع علوم التسيير، تخصص إدارة اعمال، 2016 جامعة العربي التبسي -تبسة، 2017 .

- (24) حمادة خير محمود، الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تخفيض البطالة، كلية الإسرائ الجامعة-بغداد، العراق .
- (25) حميد ش سعيدة، استقطاب الموارد البشرية وعلاقته بالقدرة التنافسية للمؤسسة الجزائرية - التركة الإفريقية للزجاج نموذجاً - مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع - كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية - تخصص: لتنظيم وعمل جامعة جيجل.
- (26) خالد بن ناهس الرقاص العتيبي. (2009)- القدرات الإبداعية والمثابرة لدى الذكور والإناث في المرحلة الثانوية: دراسة مقارنة ارتباطيه. مجلة التربية، كلية التربية-جامعة الأزهر، ع 139، ج3، 306-307.
- (27) خيرى علي أوسو، رأس المال البشري ودوره في تحقيق جودة التعليم العالي في فاكولتي القانون والإدارة بجامعة دهوك، المعهد التقني الإداري، جامعة بوليتكنيك دهوك .
- (28) د محروس إسماعيل، " اقتصاديات الصناعة والتصنيع"، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، ، 1997.
- (29) الداوي الشيخ، تحليل أثر التدريب والتحفيز على تنمية الموارد البشرية في البلدان الإسلامية، مجلة الباحث - عدد 2008/06 - 12 .
- (30) دراجي سلام، عمر جنينة، أهمية الحوافز في المحافظة على رأس المال البشري في منظمات الاعمال -دراسة حالة شركة المراعي بالمملكة العربية السعودية -مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، المجلد16، العدد01، مخبر الدراسات البيئية والتنمية المستدامة -جامعة العربي التبسي تبسة، السنة 2022.
- (31) درار يحيى، واقع القدرات الإبداعية وآثرها على إنتاجية المنظمة، مجلة الدراسات والأبحاث، الجلفة-الجزائر، 2017.
- (32) رزكار على أحمد، افسر علي مرادي، قياس أثر رأس المال الفكري محاسبيا في تنمية القدرات لدى طلبة الجامعات، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية، جامعة بركان، الكوفة، المجلد الخامس عشر، العدد 4، 2018.
- (33) سالي إبراهيم أحمد، دور التخطيط الاستراتيجي في تعزيز القدرات الإبداعية: دراسة استقلالية تحليلية لعينة من التدريس والموظفين في الجامعة التقنية الوسطى - الكلية التقنية الإدارية، بغداد ISSN 2709-6475 .
- (34) سراج وهيبه، ستي عبد الحميد، الرأس المال الفكري (البشري، الاجتماعي والتنظيمي في منظمات الأعمال)، عنوان المداخلة: أساليب وسياسات الاستثمار في رأس المال الفكري: الملتقى الدولي الخامس حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة، يومي 13-14 ديسمبر 2011 .
- (35) سمير صلحاي، الاستثمار في رأس المال البشري وأثره على الأداء، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الاقتصادي والتجارية وعلوم التسيير، جامعة باتنة 1 الحاج لخضر.

- (36) سيرجي لوندان، وآخرون، مركز البحوث الايكورامية المقارنة أوروبا الوسطى والشرقية، 2020 .
- (37) صباح خالد مُجَّد مرعب، دور إدارة الموارد البشرية في تنمية القدرات الإبداعية لدى الموظفين الإداريين في الضفة الغربية، رسالة ماجستير، جامعة القدس، 2018 .
- (38) صبحي أميرة، اثر الاستثمار في رأس المال البشري على أداء العاملين، دراسة ميدانية في المصحة الطبية الجراحية *الضياء* ورقلة.، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، الطور الثاني، تخصص تسيير مؤسسات صغيرة ومتوسطة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة ورقلة 2015-2016 .
- (39) صبرينة ترغيني، دور التفكير الإستراتيجي في تفعيل القدرات الإبداعية للمؤسسة، دراسة ميدانية لمجمع صيدال، أطروحة دكتوراه، ، جامعة مُجَّد خيضر – بسكرة، 2015.
- (40) طعمة بنت عبد الله مُجَّد الشهري، دراسة تطبيقية على موظفي فرع وزارة العمل والتنمية الاجتماعية في منطقة عسير، المجلة الدولية لنشر الدراسات العلمية، السعودية، المجلد 5، العدد 2، البحث 5، السنة 2020.
- (41) طلحايي مريم، بولغيني وهيبة، سياسة استقطاب إدارة الموارد البشرية ودورها في تحقيق استمرارية المؤسسة دراسة حالة لدى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجاء ولاية أدرار، تخصص إدارة الأعمال مذكرة تدخل ضمن متطلبات قبل شهادة ماستر أكاديمي، جامعة احمد دراسة أدرار السنة 2020 2021
- (42) عاكف لطفي خصاونة، إدارة الإبداع والابتكار، دون طبعة، دار حامد للنشر، عمان-الأردن، 2011.
- (43) عبد الحكيم عبد الله مُجَّد المنقوش ، دراسة العلاقة بين القدرات الإبداعية والأفكار اللاعقلانية لدى عينة من طلبة جامعة بني وليد، المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية ع62، ج4، 2018 .
- (44) عبد الصمد بوشنه، دراسة اقتصادية قياسية لنسق العلاقة بين الانفاق العام على رأس المال البشري والنموالاقتصادي في الجزائر خلال فترة "1970-2017" اطروحة مقدمة لنيل دكتوراه الطور الثالث (ل م د)، تخصص اقتصاد تطبيقي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2021.
- (45) عبد المالك باسسيما، حسنين شنيني وياسين محجر، تقييم مستوى رصد معلومات رأس المال البشري باستخدام نظم معلومات الموارد البشرية – دراسة ميدانية لبعض فنادق ولاية ورقلة، مجلة الباحث في العلوم الانسانية الاجتماعية، جامعة ورقلة، الجزائر، المجلد 11، العدد1، 2019.
- (46) علي مسعودي، وداد قرزو، الاستثمار في رأس المال البشري ومساهمته في تعزيز الأداء التنافسي في الشركة الاقتصادية، مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية، المجلد 15، ديسمبر 2022.

- (47) عمر الشريف، سمير صلحاوي، رأس المال البشري :اهمية وضرورة الاستثمار، مجلة الاقتصاد الصناعي، جامعة باتنة ، الجزائر، العدد 12، 2017.
- (48) فاليري ميريندول ديفيد - دبلوفرساي، تطوير قدرات إبداعية عالية في الشركات، حالة المختبرات الابتكارية المفتوحة LIOS، مجلة الإدارة الدولية MI، جامعة موريل -باريس، 2017.
- (49) فتيحة ونوغي - أهمية الإبداع في منظمات الأعمال، مجلة الاقتصاد الصناعي، جامعة باتنة (1).الحاج لخضر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، 2011 .
- (50) فريد خميلي، اثر تنشيط رأس المال البشري على تنمية القدرات الإبداعية، دراسة حالة شركات التأمين بولاية الطارف في الجزائر، مجلة المستنصرية للدراسات العربية والدولية، العدد 51 ،جامعة أم البواقي، كلية العلوم التجارية والتسيير .
- (51) فيصل خير الدين، بشرى فضيلي، دور الاستثمار في رأس المال البشري في تنمية القدرات الابداعية في المؤسسة الاقتصادية - دراسة ميدانية مؤسسة حضنة حليب المسيلة- مذكرة لنيل شهادة الماستر الاكاديمي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، 2021-2022.
- (52) لعراب محتاية ، صلاية امال، تأهيل رأس المال البشري ودوره في تحسين الأداء في المنشأة الصناعية، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2014-2015.
- (53) ليليا عين سوية ، صليحة غلاب، تكوين الأساتذة الجدد في ظل تحسين جودة التعليم العالي في الجامعة الجزائرية، مجلة الميدان للدراسات الرياضية والاجتماعية والإنسانية، جامعة سوق اهراس وجامعة قالمة، المجلد الثاني، العدد السادس مارس 2019.
- (54) محسن عبد الأمير عطية الطائي، رأس المال البشري وتأثيره في تعزيز الأداء الإبداعي للعاملين دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في معمل اسمنت سامان في محافظة المتن، رسالة مقدمة إلى مجلس كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة كربلاء وهي جزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في علوم إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد قسم إدارة الأعمال، جامعة كربلاء، العراق 2021 .
- (55) محمد السعيد عابدي، رأس المال البشري والابتكار في عينة من المؤسسات الجزائرية، مجلة التواصل والإدارة والقانون، المجلد 24، العدد 03، أكتوبر 2018.
- (56) محي بن خلف عيد المطيري، إدارة رأس المال الفكري وتنمية بالتعليم الجامعي في ضوء التحولات المعاصرة (تصور مقترح)، متطلب تكميلي لنيل درجة الدكتوراه في الادارة التربوية والتخطيط (ادارة تعليم عالي كلية التربية)، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية، سنة 2007.

- (57) مسعداوي يوسف، دور الاستثمار في التعليم في تنمية رأس المال البشري - دراسة تقييمية لحالة الجزائر، مجلة الاقتصاد الجديد، العدد 12، المجلد، 01، 2015.
- (58) مسواك حنان، خلافي لويظة، أثر الاستثمار في رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2019-2020.
- (59) مصري عبد الحميد حمودة، "علم النفس الفن وتربية الموهبة"، دار غريب، القاهرة، 2000.
- (60) مني جلال أبو السعود، دور التدريب على المهارات في تنمية القدرات الإبداعية لدى طلاب الخدمة الاجتماعية، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الفيوم، العدد، 25.
- (61) نصيرة عزوز، فعالية رأس المال البشري في إدارة الأزمات بالمؤسسة العمومية الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة أحمد دراية - أدرار.
- (62) نورة قدوش، أثر الاستثمار في رأس المال البشري على إنتاجية المؤسسة الاقتصادية. دراسة حالة شركة الاسمنت تبسة. اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في الطور الثالث، تخصص إدارة الأعمال، جامعة 08 ماي 1945 قالمة الجزائر، 2022-2023.
- (63) نورين فتيحة، دور الاستثمار في رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية (دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر فرع مستغانم) مذكرة تخرج ماستر أكاديمي تخصص تسيير استراتيجي، جامعة بن باديس، الجزائر، 2017-2018.
- (64) يحياوي رايح، المسار المهني للأستاذ الجامعي الجزائري في ظل ل م د، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية - بحوث ودراسات -، المجلد: 08، العدد: 02، جامعة البليدة 2-لونيسى علي، 2021.

المراجع باللغة الأجنبية

- 1) Helmut, A ,& yvdhish thir ,R. (2012).Cultural Expression , Creativity and Innovation. SAGE Publications LTD.
- 2) https://www.univ-eloued.dz/univ_pres
- 3) Lehman, A. (2005). JMP for basic univariate and multivariate statistics: a step-by-step guide.SAS Institute, 1st edition. P: 123. ISBN: 978-1590475768
- 4) Yan de Kerorguen, Anis Bouayad_Lafax Cacleé du in an agement- DUNOD- Paris 2004
- 5) Yves Chirouze," Le marketing", tome 01 , group liaison, 4em édition , paris, (1991),p126

الملاحق

الملحق رقم 01 قائمة المحكمين للاستبيان

الاسم واللقب	التخصص	الكلية
أ.د. نصر ضو	علوم اقتصادية	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
أ.د إبراهيم وصيف غندير	علوم اقتصادية	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
أ.د. مرزوقي مرزوقي	علوم اقتصادية	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

الملحق رقم 02: الاستبيان

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة حمة لخضر الوادي

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم: علوم التسيير

تخصص: إدارة الأعمال

استمارة بحث ميداني حول:

الاستثمار في راس المال البشري في تنمية القدرات الابداعية
دراسة حالة : عينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير

- من اعداد : الطالبات

في إطار التحضير لنيل شهادة الماستر وكخطوة أساسية في إعداد المذكرة نرجو من سيادتكم التفضل
بالإجابة على الأسئلة المرفقة في هذه الاستمارة بكل موضوعية، ونحيطكم علماً أن المعلومات التي ستمنحونها إياها
لن تستغل لغير أغراض البحث العلمي، وسنكون شاكرين لكم تعاونكم مع فائق التقدير والاحترام.

ملاحظة: يتم اختيار الخانة المناسبة بوضع علامة (x)

القسم الأول: المعلومات الشخصية و الوظيفية

- 01- الجنس : ذكر ☐ أنثى ☐
- 02 -العمر: أقل من 30 سنة ☐ 30-40 سنة ☐ 40-50 سنة ☐ أكثر من 50 سنة ☐
- 03 - الخبرة : أقل من سنتين ☐ من 02-05 سنوات ☐ من 06-10 سنة ☐ من 10-15 سنة ☐
- من 11-15 سنوات ☐ أكثر من 15 سنة ☐
- 04- رتبة الاستاذ : أستاذ مساعد ☐ استاذ محاضرة ☐ أستاذ تعليم العالي ☐

القسم الثاني: محاور وعبارات الاستبيان (ضع علامة X في الخانة المناسبة)

المحور الأول: الاستثمار في رأس المال البشري :

الرقم	العبارات	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	موافق	موافق بشدة
البعد الأول : الاستقطاب .						
1	تعمل الكلية على استقطاب الاساتذة المتميزة و الكفاء					
2	تحدد الكلية الفجوات العلمية و المعرفية قبل جذب الاساتذة و توظيفهم					
3	تجذب الكلية اساتذة ذو قدرات ابداعية في جميع التخصصات					
4	تسعى الكلية الى التعاقد مع اساتذة داخل أو خارج الوطن ذو معارف وخبرات					
البعد الثاني : التدريب .						
1	تهتم الكلية بتدريب الاساتذة بشكل يتناسب مع الاحتياجات المعرفية					
2	تؤمن الكلية بأن تدريب الاساتاذ سينعكس على أدائه و الاداء الكلي للكلية					
3	توفر الكلية برامج تدريبية دورية تسمح بتطوير و تنمية مهارات الاساتاذ					
4	لدى الكلية جميع الامكانيات المادية و البشرية اللازمة لتدريب الاساتاذ					
البعد الثالث : التعليم .						
1	يتعلم الاساتذة فيما بينهم داخل الكلية وخارجها و باستمرار					
2	تعمل الكلية على تكوين فرق عمل من أجل تعليم الاساتاذ و اكتساب مهارات و معارف					
3	تؤمن الكلية أن التعليم هو أفضل وسيلة لتمكين الاساتاذ و تنمية قدراته					
4	تقوم الكلية بتعليم الاساتذة و بشكل دوري و مستمر					
البعد الرابع : التحفيز .						
1	لدى الكلية نظام تحفيز فعال يحافظ على بقاء الاساتذة في الكلية					
2	تسعى الكلية دوماً بتحفيز الاساتذة المميزون و المبدعون					
3	تعتمد الكلية على التحفيز المعنوي من شكر وشهادات لتشجيع الاساتذة					
4	تقوم الكلية بتحفيز الاساتذة من خلال المشاركة في اتخاذ القرارات					

المحور الثاني: تنمية القدرات الابداعية:

الرقم	العبارات	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1	تحافظ الكلية على الاستاذ حامل الافكار الابداعية					
2	توفر الكلية للاستاذ كل العوامل التي تساعد على توليد الافكار					
3	تمتلك الكلية اساتذة لديهم القدرة على توليد افكار ابداعية					
4	تسعى الكلية الى اعداد وتطوير الاستاذ من اجل ابتكار افكار جديدة و اصلية					
5	يتقبل اساتذة الكلية التغيير بسهولة في المواقف التي تواجههم					
6	اساتذة الكلية ينفذون مهامهم الابداعية و الادارية بأساليب متعددة					
7	يتبع الاستاذ طرق جديدة لحل المشكلات التي تواجههم في العمل					
8	تقوم الكلية بتجربة افكار الاساتذة لحل المشاكل التي تواجهها					

الملحق رقم 03

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية



قرار مؤرخ في 13 شوال عام 1443 الموافق 14 مايو سنة 2022 ، يحدد إطار تنظيم التوظيف و/أو المسابقة على أساس الشهادات للإلتحاق ببعض الرتب المنتمية لأسلاك الأساتذة الباحثين

إن وزير التعليم العالي والبحث العلمي،

- بمقتضى المرسوم رقم 66- 145 المؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 2 يونيو سنة 1966 و المتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين، المعدل والمتمم،
- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 21- 281 المؤرخ في 26 ذو القعدة عام 1442 الموافق 7 يوليو سنة 2021 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة، المعدل ،
- و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90- 99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 و المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،
- و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08- 130 المؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 3 مايو سنة 2008 ، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث،
- و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 12- 194 المؤرخ في 3 جمادى الثانية عام 1433 الموافق 25 أبريل سنة 2012 الذي يحدد كفايات تنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها،
- و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 13- 77 المؤرخ في 18 ربيع الأول عام 1434 الموافق 30 يناير سنة 2013 الذي يحدد صلاحيات وزير التعليم العالي والبحث العلمي،
- وبعد الرأى المطابق للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري.

يقرر

- المادة الأولى:** تطبيقا لأحكام المادة 8 من المرسوم التنفيذي رقم 12- 194 المؤرخ في 3 جمادى الثانية عام 1433 الموافق 25 أبريل سنة 2012 ، و المذكور أعلاه ، يهدف هذا القرار إلى تحديد إطار تنظيم التوظيف و/أو المسابقة على أساس الشهادات للإلتحاق ببعض الرتب المنتمية لأسلاك الأساتذة الباحثين.
- المادة 2:** يشمل التوظيف و/أو المسابقة على أساس الشهادات للإلتحاق برتبة أستاذ مساعد قسم "ب"، معايير الإنتقاء و كذا التنظيم المخصص لكل واحد منها حسب الأولوية التالية :

- 1- ملائمة شعبة و تخصص شهادة المترشح (من 0,25 إلى نقطتين):
يُرتَّب المترشحين حسب ملائمة شعبة و تخصص شهادتهم مقارنة مع الأولويات في الشعب و التخصصات المطلوبة والمذكورة في قرار أو مقرر فتح التوظيف و / أو المسابقة على أساس الشهادات و يتم تنقيطها كما يلي:
 - أ - ملائمة شعبة و تخصص شهادة المترشح بالنسبة للشعبة الأولى المطلوبة:
 - نقطة (01) واحدة للشعبة و نقطة واحدة (01) للتخصص الأول .
 - نقطة (01) واحدة للشعبة و (0,75) نقطة للتخصص الثاني .
 - نقطة (01) واحدة للشعبة و (0,5) نقطة للتخصص الثالث.
 - نقطة (01) واحدة للشعبة و (0,25) نقطة للتخصصات الأخرى في الشعبة.
 - ب - ملائمة شعبة و تخصص شهادة المترشح بالنسبة للشعبة الثانية المطلوبة :
 - (0,75) نقطة للشعبة و (0,75) نقطة للتخصص الأول .
 - (0,75) نقطة للشعبة و (0,5) نقطة للتخصص الثاني.
 - (0,75) نقطة للشعبة و (0,25) نقطة للتخصصات الأخرى في الشعبة.
- 2 - تقدير الشهادة (من 0,5 إلى نقطة واحدة):
 - تقدير "حسن جدا" أو "مشرف جدا" :نقطة (01) واحدة.
 - تقدير "حسن" أو "مشرف" : (0,5) نقطة .
- 3 - الأعمال العلمية المنجزة من طرف المترشح في شعبته و تخصصه قبل أو بعد حصوله على الشهادة المطلوبة (من 0 إلى 7,5 نقطة على الأكثر) :
 - 3-1 المنشورات العلمية (5 نقاط على الأكثر) :
 - نشر مقال علمي في مجلة علمية مصنفة "أ" : (05) نقاط.
 - نشر مقال علمي في مجلة علمية مصنفة "أ" أو براءة اختراع PCT OMPI (معاهدة التعاون بشأن البراءات للمنظمة العالمية للملكية الفكرية) : (04) نقاط.
 - نشر مقال علمي في مجلة علمية مصنفة "ب" أو براءة اختراع INAPI (المعهد الوطني الجزائري للملكية الصناعية) : (03) نقاط.
 - نشر مقال علمي في مجلة علمية مصنفة "ج" : (1,5) نقطة (ثلاثة (03) نقاط على الأكثر).
 - بالنسبة للشعب المنتمة لميادين العلوم و التكنولوجيا، لا تقبل المجلات العلمية المصنفة "ج".
 - تصنف المجلات العلمية وفقا للتصنيف المعتمد من طرف المصالح المؤهلة بوزارة التعليم العالي و البحث العلمي (المديرية العامة للبحث العلمي و التطوير التكنولوجي).



الملحق رقم 01: مخرجات البرنامج الاحصائي SPSS لمعامل الارتباط لبعد الاستقطابوعباراته :

Correlations

تسعى الكلية الى التعاقد مع اساتذة من داخل أو خارج الوطن ذو معارف وخبرات	تجذب الكلية اساتذة ذو قدرات ابداعية في جميع التخصصات	الكلية الفجوات العلمية والمعرفية قبل جذب الاساتذة وتوظيفهم	تعمل الكلية على استقطاب الاساتاذ المميز والكفاء	الاستق طاب		
Pearson Correlation	,869**	,904**	,873**	1	الاستقطاب	
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000			
N	64	64	64	64		
Pearson Correlation	,721**	,697**	1	,873**	تعمل الكلية على استقطاب الاساتاذ المميز والكفاء	
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000		
N	64	64	64	64		
Pearson Correlation	,760**	1	,697**	,904**	تحدد الكلية الفجوات العلمية والمعرفية قبل جذب الاساتذة وتوظيفهم	
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000		
N	64	64	64	64		
Pearson Correlation	1	,760**	,721**	,869**	تجذب الكلية اساتذة ذو قدرات ابداعية في جميع التخصصات	
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000		
N	64	64	64	64		
Pearson Correlation	,537**	,665**	,610**	,815**	تسعى الكلية الى التعاقد مع اساتذة من داخل أو خارج الوطن ذو معارف وخبرات	
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		
N	64	64	64	64		

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

الملحق رقم 02: مخرجات البرنامج الاحصائي SPSS لمعامل الارتباط لبعد التدريبوعباراته:

Correlations

			تؤمن الكلية بأن تدريب الأستاذ سينعكس على أدائه والاداء الكلي الكلية	لدي الكلية جميع الامكانيات المادية والبشرية اللازمة لتدريب الأستاذ	توفر الكلية برامج تدريبية دورية تسمح بتطوير وتنمية مهارات الأستاذ	تهتم الكلية بتدريب الاساتذة بشكل يتناسب مع الاحتياجات المعرفية
التدريب	Pearson	1	,702**	,708**	,846*	,854**
	Correlation				*	
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64
تؤمن الكلية بأن تدريب الأستاذ سينعكس على أدائه والاداء الكلي الكلية	Pearson	,702*	1	,272*	,423*	,537**
	Correlation	*			*	
	Sig. (2-tailed)	,000		,030	,001	,000
	N	64	64	64	64	64
لدي الكلية جميع الامكانيات المادية والبشرية اللازمة لتدريب الأستاذ	Pearson	,708*	,272*	1	,469*	,408**
	Correlation	*			*	
	Sig. (2-tailed)	,000	,030		,000	,001
	N	64	64	64	64	64
توفر الكلية برامج تدريبية دورية تسمح بتطوير وتنمية مهارات الأستاذ	Pearson	,846*	,423**	,469**	1	,731**
	Correlation	*				
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000		,000
	N	64	64	64	64	64
تهتم الكلية بتدريب الاساتذة بشكل يتناسب مع الاحتياجات المعرفية	Pearson	,854*	,537**	,408**	,731*	1
	Correlation	*			*	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	
	N	64	64	64	64	64

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

الملحق رقم 03: مخرجات البرنامج الاحصائي SPSS لمعامل الارتباط لبعده التعليموعباراته:

Correlations

التعليم	التعليم	تؤمن الكلية أن التعليم هو أفضل وسيلة لتمكين الاستاذ وتنمية قدراته	تقوم الكلية بتعليم الاستاذة وبشكل دوري ومستمر	تعمل الكلية على تكوين فرق عمل من أجل تعليم الاستاذ واكتساب مهارات ومعارف	يتعلم الاستاذة فيما بينهم داخل الكلية وخارجها وباستمرار
Pearson	1	,835**	,786**	,810**	,773**
Correlation					
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
N	64	64	64	64	64
تؤمن الكلية أن التعليم هو أفضل وسيلة لتمكين الاستاذ وتنمية قدراته	Pearson	,835**	1	,603**	,574**
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	64	64	64	64
تقوم الكلية بتعليم الاستاذة وبشكل دوري ومستمر	Pearson	,786**	,603**	1	,501**
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	64	64	64	64
تعمل الكلية على تكوين فرق عمل من أجل تعليم الاستاذ واكتساب مهارات ومعارف	Pearson	,810**	,574**	,501**	1
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	64	64	64	64
يتعلم الاستاذة فيما بينهم داخل الكلية وخارجها وباستمرار	Pearson	,773**	,501**	,447**	,505**
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	64	64	64	64

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

الملحق رقم 04: مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS لمعامل الارتباط لبعده التحفيز وعباراته:

Correlations

التحفيز		التحفيز	لدى الكلية نظام تحفيز فعال يحافظ على بقاء الاساتذة في الكلية	تسعى الكلية دوما بتحفيز الاساتذة المميزون والمبدعون	تعتمد الكلية على التحفيز المعنوي من شكر وشهادات لتشجيع الاساتذ	تقوم الكلية بتحفيز الاساتذة من خلال المشاركة في اتخاذ القرارات
	Pearson Correlation	1	,826**	,832**	,879**	,884**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64
لدى الكلية نظام تحفيز فعال يحافظ على بقاء الاساتذة في الكلية	Pearson Correlation	,826**	1	,607**	,639**	,603**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64
تسعى الكلية دوما بتحفيز الاساتذة المميزون والمبدعون	Pearson Correlation	,832**	,607**	1	,586**	,656**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	64	64	64	64	64
تعتمد الكلية على التحفيز المعنوي من شكر وشهادات لتشجيع الاساتذ	Pearson Correlation	,879**	,639**	,586**	1	,759**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	64	64	64	64	64
تقوم الكلية بتحفيز الاساتذة من خلال المشاركة في اتخاذ القرارات	Pearson Correlation	,884**	,603**	,656**	,759**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	64	64	64	64	64

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

Correlations

			تتمية القدرات الإبداعية	تحافظ الكلية على الأستاذ حامل الافكار الابداعية	توفر الكلية للأستاذ كل العوامل التي تساعد على توليد الافكار	تمتلك الكلية اساتذة لديهم القدرة على توليد افكار ابداعية	تسعى الكلية الى اعداد وتطوير الأستاذ من اجل ابتكار افكار جديدة واصلية	يتقبل الأستاذ التغيير بسهولة في المواقف التي تواجههم في الكلية	[اساتذة الكلية ينفذون مهامهم البيداغوجية والادارية بأساليب متعددة	يتبع الأستاذ طرق جديدة لحل المشكلات التي تواجههم في العمل	تقوم الكلية بتجريب افكار الاساتذة لحل المشاكل التي تواجهها
تنمية القدرات الإبداعية	Pearson Correlation	1	,860**	,850**	,683**	,912**	,635**	,696**	,723**	,880**	
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	64	63	64	64	64	64	64	64	63	
تحافظ الكلية على الأستاذ حامل الافكار الإبداعية	Pearson Correlation	,860*	1	,864**	,478**	,798**	,513**	,492**	,503**	,699**	
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	62	
توفر الكلية للأستاذ كل العوامل التي تساعد على توليد الافكار	Pearson Correlation	,850*	,864**	1	,500**	,833**	,420**	,432**	,481**	,722**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,001	,000	,000	,000	
	N	64	63	64	64	64	64	64	64	63	
تمتلك الكلية اساتذة لديهم القدرة على توليد افكار ابداعية	Pearson Correlation	,683*	,478**	,500**	1	,566**	,384**	,421**	,357**	,519**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,002	,001	,004	,000	
	N	64	63	64	64	64	64	64	64	63	
تسعى الكلية الى اعداد وتطوير	Pearson Correlation	,912*	,798**	,833**	,566**	1	,471**	,502**	,629**	,874**	

الاستاذ من اجل ابتكار افكار جديدة واصلية	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	64	63	64	64	64	64	64	64	63
يتقبل الاستاذ التغيير بسهولة في المواقف التي تواجههم في الكلية	Pearson Correlation	,635*	,513**	,420**	,384**	,471**	1	,411**	,323**	,499**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,002	,000		,001	,009	,000
	N	64	63	64	64	64	64	64	64	63
[اساتذة الكلية ينفذون مهامهم البيداغوجية والادارية بأساليب متعددة	Pearson Correlation	,696*	,492**	,432**	,421**	,502**	,411**	1	,618**	,523**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	,001		,000	,000
	N	64	63	64	64	64	64	64	64	63
يتبع الاستاذ طرق جديدة لحل المشكلات التي تواجههم في العمل	Pearson Correlation	,723*	,503**	,481**	,357**	,629**	,323**	,618**	1	,600**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,004	,000	,009	,000		,000
	N	64	63	64	64	64	64	64	64	63
تقوم الكلية بتجريب افكار الاساتذة لحل المشاكل التي تواجهها	Pearson Correlation	,880*	,699**	,722**	,519**	,874**	,499**	,523**	,600**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	63	62	63	63	63	63	63	63	63

الملحق رقم 06: مخرجات البرنامج الاحصائي SPSS للانحدار الخطي البسيط من أجل الكشف عن مدى تأثير الاستقطاب على تنمية القدرات الإبداعية.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	,686a	,470	,463	,60437	,470	65,743	1	74	,000

a. Predictors: (Constant), الاستقطاب

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24,013	1	24,013	65,743	,000 ^b
	Residual	27,030	74	,365		
	Total	51,043	75			

a. Dependent Variable: تنمية_القدرات_الإبداعية

b. Predictors: (Constant), الاستقطاب

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,417	,226		3,276	,000		
	الاستقطاب ^ب	,632	,078	,686	3,108	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: تنمية_القدرات_الإبداعية

الملحق رقم 07: مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS للانحدار الخطي البسيط من أجل الكشف عن مدى تأثير التدريب على تنمية القدرات الإبداعية.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. Change
						F Change	df1	df2	
1	,568 ^a	,323	,314	,68352	,323	35,252	1	4	,000

a. Predictors: (Constant), التدريب

ANOVA^a

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16,470	1	16,470	35,252	,000 ^b
	Residual	34,573	74	,467		
	Total	51,043	75			

a. Dependent Variable: تنمية_القدرات_الإبداعية

b. Predictors: (Constant), التدريب

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,437	,300		4,781	,000		
	التدريب	,547	,092	,568	5,937	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: تنمية_القدرات_الإبداعية

الملحق رقم 08: مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS للانحدار الخطي البسيط من أجل الكشف عن مدى تأثير التعليم على تنمية القدرات الإبداعية.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	,661 ^a	,437	,429	,62338	,437	57,348		4	,000

a. Predictors: (Constant), التعليم

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	22,286	1	22,286	57,348	,000 ^b
Residual	28,757	74	,389		
Total	51,043	75			

a. Dependent Variable: تنمية_القدرات_الإبداعية

b. Predictors: (Constant), التعليم

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,243	,263		,729000		
التعليم	,627	,083	,661	,573000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: تنمية_القدرات_الإبداعية

الملحق رقم 09: مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS للانحدار الخطي البسيط من أجل الكشف عن مدى تأثير التحفيز على تنمية القدرات الإبداعية.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	,785 ^a	,617	,612	,51415	,617	11,9,090		4	,000

a. Predictors: (Constant), التحفيز

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	31,481	1	31,481	119,090	,000 ^b
Residual	19,562	74	,264		
Total	51,043	75			

a. Dependent Variable: تنمية_القدرات_الإبداعية

b. Predictors: (Constant), التحفيز

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,227	,187		6,573	,000		
التحفيز	,708	,065	,785	10,913	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: تنمية_القدرات_الإبداعية

الملحق رقم 10: مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS للانحدار الخطي البسيط من أجل الكشف عن مدى تأثير الاستثمار في الرأس المال البشري على تنمية القدرات الإبداعية.

Model Summary

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
					F Change	df1	df2	
1	,798 ^a	,631	,50801	,637	108,759	1	62	,000

a. Predictors: (Constant), الاستثمار_راس_مال_البشري

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	28,068	1	28,068	108,759	,000 ^b
Residual	16,001	62	,258		
Total	44,069	63			

a. Dependent Variable: تنمية_القدرات_الإبداعية

b. Predictors: (Constant), الاستثمار_راس_مال_البشري

Coefficients^a

Model	B	Std. Error	Standardized Coefficients		Sig.
			Beta	t	
1 (Constant)	,534	,252		2,120	,038
الاستثمار_راس_مال_البشري	,888	,085	,798	10,429	,000

a. Dependent Variable: تنمية_القدرات_الإبداعية