

الإبداع الإداري وأثره على تنمية رأس المال البشري

دراسة ميدانية على أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد العجيلات

د. عمر شعبان أبوالقاسم العوامة - كلية الاقتصاد العجيلات جامعة الزاوية

D ROMARALAWAMA @ GMAIL.COM

المقدمة :

إنَّ أكثر ما يميّز عالم الأعمال المعاصر هو سرعة التحوّل والتغيّر في بيئة الأعمال والذي أصبح السمة المميزة لهذا العالم ، فالإدارة الناجحة هي الإدارة المُبدعة في إيجاد الحلول للمشكلات الناجمة عن العوامل البيئية المتغيرة ، و يعد الإبداع الإداري من الموضوعات المهمة والحديثة في العلوم الإدارية ، ومن أهم مقومات التنمية والتطوير للعنصر البشري والمنظمات على حد سواء ، فلإبداع الإداري دور في نجاح المنظمة وبقائها وتطورها حيث نلاحظ المنظمة التي لا تبعد ولا تتطور مصيرها الى الشيخوخة والانحدار ثم إلى الزوال ، فالإبداع الإداري يساعد المنظمة على التكيف مع المتغيرات المتلاحقة ، فهو يقودها إلى التجديد ، ويجعل المنظمة تتقدم على غيرها ، ويظهر دور الإبداع الإداري من خلال إدراك الإداريين والمنظمات إلى مدى الحاجة إلى التغيير والتحسين في العمليات الإدارية ؛ ولذلك سعت المنظمات دوما وبكل جهودها إلى تطوير وتنمية رأس المال البشري ؛ لأن هذه التنمية هي تنمية للمنظمة ككل ، وتدرّك المنظمات أن تنمية العنصر البشري سينعكس على أداء المنظمة كلها بشكل مباشر وغير مباشر ، وأن التأثير الحيوي للإبداع الإداري في تحقيق أهداف هذه المنظمات يُمثل طريقا يساعد في تنمية وتطوير رأس المال البشري بها ، وهذا يتطلب الاهتمام بمختلف جوانب الإبداع الإداري وسبل تحقيقه

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها :

يحظى الإبداع الإداري بالاهتمام الكبير في مجال السلوك التنظيمي وتنمية الموارد البشرية لنجاح المنظمات أو فشلها المرتبط بالتركيز والعمل الجاد والإبداع والمشاركة في اتخاذ القرار والعمل للمحافظة على جودة وتحسين الخدمة وتحقيق الاستجابة السريعة لاحتياجات العملاء والأطراف ذوي العلاقة في بيئة عمل المنظمة ، وسوف نركز في هذه الدراسة على تناول بعدين فقط من أبعاد الإبداع

الإداري ، وهما : (الطلاقة الفكرية ، والمرونة وقابلية للتطور) مع ثبات باقي الأبعاد ، ومن هنا تتمحور مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية ما مدى مساهمة الإبداع الإداري في تنمية رأس المال البشري ؟ وما هو البعد الأكثر تأثيراً على تنمية رأس المال البشري

الفرضيات :

الفرضية الرئيسية : توجد علاقة بين الإبداع الإداري وتنمية رأس المال البشري وتنبثق منها فرضيتان فرعيتان وهما :

الفرضية الفرعية الأولى : توجد علاقة بين الطلاقة الفكرية وتنمية رأس المال البشري .

الفرضية الفرعية الثانية : توجد علاقة بين المرونة وقابلية للتطوير وتنمية رأس المال البشري.

أهداف الدراسة :

- 1- معرفة العلاقة الترابطية والتكاملية بين الإبداع الإداري وتنمية رأس المال البشري
- 2- معرفة أهم المعوقات والعراقيل التي تحول دون تحقيق الإبداع الإداري
- 3- التوصل إلى مجموعة من التوصيات يمكن ان تفيد الشركة قيد الدراسة في حل بعض المشاكل والتغلب عليها
- 4- التعرف على واقع الابداع الاداري لدي العاملين بالكلية قيد الدراسة

أهمية الدراسة :

يمكن تحقيق أهمية الدراسة من خلال الجانبين العلمي والتطبيقي كالاتي.

الأهمية العلمية :

- 1- تسليط الضوء على موضوع الإبداع الإداري ومدى تأثيره على تنمية رأس المال البشري في كلية الاقتصاد بالعجيلات جامعة الزاوية محل الدراسة .
- 2- المساهمة في تحديد طبيعة التأثيرات المباشرة بين المتغيرين (الإبداع الإداري وتنمية رأس المال البشري) في الكلية محل الدراسة .
- 3- المساهمة في سد الفجوة البحثية في مجال الإبداع الإداري وتنمية رأس المال البشري .

الأهمية التطبيقية :

1- محاولة توجيه الأنظار بالكلية محل الدراسة لأهمية ودور الإبداع الإداري في تنمية رأس المال البشري .

2- تقديم إطار علمي للكلية محل الدراسة تمكنهم من الالمام بمتغيرات وأبعاد الدراسة (الإبداع الإداري وأداء العنصر البشري) ومساعدتهم في خلق الإبداع الإداري المناسب لتحقيق تنمية للرأس المال البشري.

منهجية الدراسة :

اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج المتكامل في البحوث التطبيقية ، وهو منهج مستحدث لدراسة الظواهر الإنسانية والاجتماعية ويستند هذا المنهج على حقيقة وجود ترابط وتلازم بين الجانب العلمي وبين الجانب العملي ألا وهو المنهج الوصفي التحليلي.

أسلوب الدراسة :

البيانات المطلوبة ومصادر الحصول عليها .

بيانات ثانوية : وتم الحصول عليها من مراجعة الكتب والمجلات العلمية والدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة مما مكن الباحث من تأصيل المفاهيم وإعداد الإطار النظري للدراسة .

بيانات أولية : تم الحصول عليها من مجتمع الدراسة محل البحث باستخدام قائمة استقصاء أعدت لهذا الغرض وتحليلها مما مكن الباحث من اختبار صحة أو خطأ فروض الدراسة وتوصل إلى نتائج والتوصيات بمدينة العجيلات .

أداة الدراسة :

اعتمد الباحث في تجميع بيانات الدراسة الميدانية من مصدرها الأولية على قائمة استقصاء أعدت خصيصا لهذا الغرض في ضوء النتائج الدراسة النظرية ووجهت لأعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد ، حيث تم تقسيم الاستبيان إلى قسمين القسم الأول يقيس لقياس أبعاد الإبداع الإداري (الإذعان, الدفاعي, الاجتماعي) والقسم الثالث لقياس أداء الموارد البشرية وتم قياس كل العبارات بمقياس لكرت الخماسي (موافق - موافق بشدة - محايد - غير موافق - غير موافق بشدة)

أساليب تحليل البيانات:

اعتمد الباحث في تحليل بيانات الدراسة على الأساليب الإحصائية التالية

1 - مقاييس النزعة المركزية الوسط الحسابي والانحراف المعياري والتشتت لوصف أفراد الدراسة ومعرفة اتجاهاتهم .

2 - معامل الارتباط بيرسون لبيان نوع وقوة علاقة الارتباط بين متغيرات الدراسة .

3 - تحليل الانحدار المتعدد والمتدرج لحساب معاملات الانحدار المتعدد للمتغيرات

واستخدم البحث برنامج pspp في التحليل الوصفي والإحصائي لبيانات الدراسة وذلك لتميزه بدقة النتائج ودعمه للغة العربية ولصغر حجمه وسهولة استخدامه بالإضافة لسرعته في تحليل مقارنة ببرامج الأخرى .

مجتمع الدراسة: يتكون من أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد العجيلات والبالغ عددهم 176 عضو هيئة تدريس

عينة الدراسة: تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من أعضاء هيئة التدريس بكلية قيد الدراسة من مجتمع الدراسة حيث تم توزيع 70 صحيفة استبيان.

حدود الدراسة

حدود الزمنية: تقتصر هذه الدراسة على الفترة من 2023/9/1 إلى 2023/ 11/ 30

حدود مكانية: تقتصر على كلية الاقتصاد العجيلات فقط

الحدود البشرية: أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد العجيلات جامعة الزاوية .

الدراسات السابقة :

1- دراسة: عواطف علي السيف العوفي لسنة 2022م، الإبداع الإداري للقيادة الأكاديميين ودوره في تنمية رأس المال البشري ، وسعت إلى معرفة دور الإبداع الإداري للقيادة الأكاديميين في تنمية رأس المال البشري ولقد تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي كما تم استخدام الاستبانة كاده للدراسة وتكونت العينة من 310 عضو هيئة تدريس بجامعة القصيم اختيروا بالطريقة العشوائية البسيطة لقد توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها ان القادة الأكاديميين يمارسون الإبداع الإداري بدرجة كبيرة , كما أن مستوى تنمية رأس المال البشري للقادة الأكاديميين جاء بدرجة كبيرة

2-دراسة : لمياء الجزيري , وفهيمه بديسي لسنة 2019م , تحت عنوان الإبداع الإداري وأثره على تنمية رأس المال البشري , وتهدف إلى معرفة تأثير الإبداع الإداري على تنمية رأس المال البشري بمديرية اتصالات قسنطينة ولقد اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي , ولقد توصلت الدراسة إلى وجود أثر للإبداع الإداري في تنمية رأس المال البشري يتطلب الاستمرارية في تبني مفهوم الإبداع الإداري وذلك من خلال الاهتمام بجميع أبعادة .

3-دراسة : حسيبة قوادرية , وسومية ترعة , لسنة 2019 تحت عنوان الإبداع الإداري وأثره في تحسين أداء الموارد البشرية , وتهدف إلى التعرف على الإبداع وأثره في تحسين أداء الموارد البشرية , واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي في جمع المعلومات المتعلقة بالظاهرة موضوع الدراسة , وتم استخدام استبيان داخل المنظمة على عينة مقدارها 40 عامل , وتم التحليل باستخدام SPSS , ولقد توصلت إلى إن الإبداع الإداري عنصر فعال في المنظمة اذ يمثل الركيزة الأساسية في تطوير أداء الموارد البشرية

4 دراسة : لمياء شابو , وجميلة بو غاية , نبيلة , لسنة 2020 . أثر الإبداع الإداري على أداء الموارد البشرية , وهدفت هذه الدراسة الى معرفة مدى تأثير الإبداع الإداري على أداء الموارد البشري دراسة ميدانية على البنوك التجارية بولاية الوادي وكذا المستوى عناصر الإبداع الإداري (الإصالة , الحساسية للمشكلات , المرونة , الطلاقة) ومدى وجود فروقات ذات دلالة إحصائية على مستوى متغيرات الدراسة تعزى المتغيرات الشخصية ولقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي , لتناسبه مع الاشكالية واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات الميدانية , وشملت 34 عبارة وفي ذلك تم جمع البيانات وتحليلها واختبار الفرضيات باستخدام الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية spss حيث يتمثل مجتمع الدراسة في بعض الموظفين لخمسة بنوك والبالغ عددهم 60 عاملا , ومن خلال استخدام بعض الاساليب الاحصائية المناسبة توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج من اهمها وجود اثر للإبداع الإداري على أداء الموارد البشرية كما توجد علاقة طردية قوية بين أبعاد الإبداع الإداري وأداء الموارد البشرية , ومدى تطبيق لعناصر الإبداع الإداري بنسبة مرتفعة في البنوك محل الدراسة , وقدمت الدراسة توصيات من أهمها: أن يتم التوظيف يكون بمراعاة العوامل الجنس , والعمر ضرورة , ووضع نظام للحوافز وتشجيع روح التعاون بين الموظفين .

التعريفات الإجرائية

الإبداع الإداري : هو قدرة الفرد على خلق أفكار وأساليب جديدة لم تكن موجودة ومتصلة بحل مشاكل معينة

التنمية : هي الرفع من مستوى العاملين بالمنظمة .

العنصر البشري : مجموعة من الأفراد الذين يمتازون بالمهارات والقدرات المختلفة في أداء أعمالهم .

الجانب النظري للدراسة

المبحث الأول – الإبداع الإداري

أولا - مفهوم الإبداع الإداري : يعرف على أنه عملية مخططة ومرتبطة ومتكاملة لجعل المنظمة تتميز بأدائها وتكيفها مع الظروف المحيطة بها (1) ، ويعرف بأنه : هو القدرة الأفراد العاملين على استخدام أساليب التفكير الحديثة والقدرات الفعلية والذهنية وابتكار وإيجاد طرق وأساليب جديدة لم يسبق ، وإن استحدثت ، وإن تتسم بتحقيق منفعة العامة (2) ، ويعرف كذلك على أنه مجموعة الإجراءات والعمليات والسلوكيات التي تؤدي إلى تحسين المناخ العام في المنظمة وتفعيل الأداء الإبداعي من خلال تحفيز العاملين على حل المشكلات واتخاذ القرارات بأسلوب إبداعي أكثر وبطريقة غير مألوفة في التفكير (3)

ثانيا - أهمية الإبداع الإداري : تكمن أهمية الإبداع الإداري في الآتي (4)

1- القدرة على الاستجابة لمتغير البيئة المحيطة مما يجعل التنظيمي وضع مستقر إذ يكون لديه الاستعداد لمواجهة هذه التغيرات بشكل لا يؤثر على التنظيم والفرد

2-تحسين خدمات التنظيم بما يعود بالنفع على التنظيم والفرد ؟

3-المساهمة في تنمية القدرات الفكرية والعقلية للعاملين في التنظيم عن طريق إتاحة الفرصة لها في اختيار تلك القدرات

4-الاستغلال الأمثل للموارد المالية عن طريق استخدام اساليب علمية تتواكب مع التطورات الحديثة

5-القدرة على إحداث التوازن بين البرامج الانتمائية المختلفة والإمكانات المادية والبشرية المتاحة .

6- حسن الاستغلال للموارد البشرية والاستفادة من قدراته عن طريق إتاحة الفرصة لها في البحث عن الجديد في مجال العمل والتحديث المستمر لأنظمة العمل بما يتفق مع التغيرات المحيطة .

ثالثا - خصائص الإبداع الإداري : هناك مجموعة من الخصائص للإبداع الإداري نذكر منها ما يلي (5)

1- الإبداع يعني التميز : وهو الاتيان بما هو مخالف ومختلف عن الآخرين من المنافسين المباشرين وغيرهم

2- الإبداع يشمل الجديد : وهو الاتيان بالجديد كليا أو جزئيا في مقابل الحالة القائمة

3- الإبداع هو التوليفة الجديدة : وهو ان يكون بمثابة صنع أشياء معروفة وقديمة في توليفة جديدة في نفس المجال أو نقلها إلى مجال آخر لم تستخدم فيه .

4- الإبداع هو أن تكون المتحرك الاول في السوق :وفي هذه تميز لصاحب الإبداع بأنه الأول في التوصل الى الفكرة والمنتج والسوق عن الآخرين وهم المقلدون , وهذه ينطبق حتى في عملية التحسين او التعديل على متوج أو سوق

5- الإبداع هو القدرة على اكتشاف الفرص : وهو يمثل نمطا من أنماط الإبداع الذي يستند على قراءة جديدة للحاجات والتوقعات ورؤية خلاقة لاكتشاف قدرات المنتج في خلق طلب فعال ولاكتشاف أسواق جديدة الذي هو غير موجود حتى الآن ولا دلائل على حجمه وخصائصه , ويرى بعض الدارسون إن الإبداع الذي يتم تنفيذه من خلال التكنولوجيا الحديثة يساعد منظمات الأعمال على تحقيق أربعة أغراض هي زيادة الربحية , تحسين الإنتاج , وتقليل كلفة الرقابة والتخزين .

رابعا- مراحل الإبداع الإداري : هناك اربع مراحل تعد من أهم مراحل الإبداع الإداري (6)

1- مرحلة الإعداد : تعد هذه المرحلة البذرة الأساسية للإبداع فهي تأتي بالغالب بشكل مفاجئ وغموض , حيث يتجه المبدع في هذه المرحلة الى تنمية قدراته بالقراءة والملاحظة وإدارة الحوار والمناقشات وإلقاء الأسئلة فعلية التهيؤ يجب أن تكون منظمة حتى يستطيع المبدع الانتقال إلى المرحلة التالية .

2- مرحلة الاحتضان : وهي مرحلة يتحرر فيها العقل من الشوائب والأفكار التي لا علاقة لها بالمشكلة , حيث تأتي بعد عدة محاولات يائسة للوصول إلى حل للمشكلة , وقد تستمر المرحلة لسنوات أو قد تقتصر على بضع دقائق

3- مرحلة الإشراق : ويطلق عليها الكشف أو الإلهام وتحمل شرارة الإبداع , أي اللحظة التي تولد فيها فكرة جديدة وتؤدي أيضا إلى حل المشكلة .

4- مرحلة التحقيق : يتم في هذه المرحلة اختبار الفكرة الإبداعية وإعادة النظر فيها وإخضاعها للتحقيق والفحص والتطوير وتقديم الدليل على أن الفكرة فريدة وأصلية وغير مسبوقة , والعمل الإبداعي من مرحلة الإشراق إلى مرحلة التحقيق الفعلي قد يستغرق الأمر عدة سنوات , وتبرز أهمية الخصائص الشخصية والعوامل العقلية مثل الذكاء والقدرة على التغيير التوجه العقلي والمرونة وكذلك القدرة على التقويم والحكم والاستنتاج

خامسا - أبعاد الإبداع الإداري : تعددت أبعاد الإبداع الإداري من باحث إلى باحث آخر ، ولذا سنحاول دراسة البعدين المتمثلين فيما يلي .

1- الطلاقة : ويقصد بها القدرة على إنتاج عدد من كبير من أفكار في فترة زمنية معينة، فالشخص المبدع متفوق من حيث أفكار يطرحها عن موضوع معين في فترة زمنية ثابتة مقارنة بغيره ، أي: لديه قدرة عالية على سيولة أفكار ، ومن صور هذه الطلاقة :

أ - **طلاقة لفظية :** وهي سرعة على إنشاء حديث متواصل ذي معاني .

ب - **طلاقة بصرية :** وهي دقة وسرعة على الإدراك بالأبصار .

ج - **طلاقة ارتباطية :** وهي سرعة توليد علاقات معينة .

د- **طلاقة فكرية :** وهي سرعة على توليد أفكار ومفردات

2- المرونة : ويقصد بها قدرة الشخص على تحويل اتجاه تفكيره أو أسلوبه في علاج المشكلات من الوضع إلى آخر الذي يعني قدرة الفرد المبدع على التكيف السريع للتطورات والمواقف الجديدة حيث يقصد بها اختلاف وتنوع الأفكار التي يأتي بها الفرد المبدع , وبالتالي فهي إشارة إلى درجة سهولة التي يُغير بها الفرد وجهة نظر عقلية معينة أو موقف معين حيث يتطلع المبدع من خلالها إلى ربط بين أشياء متباعدة والتي يعتقد

الإبداع الإداري وأثره على تنمية رأس المال البشري دراسة ميدانية على أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد العجيلات
الجميع أنه لا يمكن إيجاد ربط فيما بينهما مما يساعد على اكتشاف علاقة ومكونات
جديدة وطرق حديثة لم تكن موجودة من قبل

سادسا - مستويات الإبداع الإداري :

يمكن التمييز بين ثلاثة أنواع من الإبداع الإداري وهي :

1- **الإبداع على مستوى الفرد** : اختلف الباحثون في هذا المستوى من الإبداع حول
ما كان كل فرد مبدع إذا ما توفرت لديه مجموعة من الظروف المساعدة وإن الإبداع
حكر على بعض الأفراد الذين يمتلكون قدرات ابداعية دون غيرهم .

أ - المعرفة وهي ما اكتسبه الفرد من معارف وما اكتسبه من خبرة من خلال معاشته
للأحداث .

ب - **الدكاء** : وهو تتمتع بالقدرات التفكيرية على تكوين علاقات مرنة من الأشياء .

ج - **الشخصية** : تتسم شخصية المبدع بروح المخاطرة ، وقوة المثارة والانفتاح
على الآراء الجديدة وهكذا الفضول .

د - **العادات الاجتماعية** : الإنسان المبدع ليس منطويا على نفسه .

2- **الإبداع على مستوى الجماعة** : هو الإبداع الذي يتم التوصل اليه من قبل جماعة
عمل مثلا حيث ان إبداع الجماعة يفوق كثيرا مجموع الإبداعات الفردية للأعضاء
، وكذلك نتيجة للتفاعل فيما بينهم وتبادل الراس والخبرة ومساعدة بعضهم البعض
وغيرها ، ويتأثر هذا النوع بعدة عوامل منها(الرؤية، المشاركة الأمانة، الالتزام بالتميز
بالأداء ، دعم ومؤزره)

3- **الإبداع على مستوى المنظمة** : لم يعد الإبداع في المنظمات المعاصرة على
اختلاف أنواعها مسألة ترف وانما بات امرأ ضروريا وملحا ، ولا غنى لها عنه إذا ما
أرادت البقاء والازدهار ، وعليها ان تجعل الإبداع أسلوب عملها وممارساتها اليومية .

سابعا - **معوقات الإبداع الإداري** : هناك مجموعة من المعوقات التي تحول او تضعف
الإبداع الإداري وهي كما يلي (7)

1- انعدام المرونة في القوانين والتشريعات والالتزام والتقيد الحرفي بها .

2- الثقافة التنظيمية السائدة التي لأتشجع الإبداع .

- 3- انعدام ثقة المديرين بأنفسهم وامتلاكهم القدرة على الإبداع وتجدد وتقديم حلول خلافة للمشكلات التي عملهم .
- 4- الهيكل التنظيمي المتبع في المنظمة قد يكون سبب في إعاقة الإبداع الإداري .
- 5- الخوف من الفشل عند اتخاذ القرار
- 6- التمسك بالعادات الإدارية الموجودة بالمنظمة .
- 7- عدم امتلاك الفرد القدرة على تحديد المشكلات والافتقار الى التفكير المنطقي
- 8- مقاومة التغيير .
- 9- هيمنة المديرين الذين لا يملكون المعرفة والخبرة ومهارات التفكير الابداعي
- 10- عدم توفر الحوافز التشجيعية للعنصر البشري .
- 11 - الاعتقاد بان تنمية الإبداع الإداري تحتاج الى تخصيص إمكانيات مالية كبير

المبحث الثاني - تنمية رأس المال البشري

أولا - ماهية تنمية رأس المال البشري : عبارة عن عملية ديناميكية وفعالة مستمرة في المنظمة حيث لا ينبغي أن تتوقف عند اجل محدد أي انها ليست عملية مؤقتة ودورية واستمرارها يضمن استمرار المنظمة ككل (8) ، وكذلك تعرف تنمية رأس المال البشري هي خطة عمل لتعزيز مستوى أداء الفرد للتفوق في الوظيفة الحالية أو الاستعداد للمسؤوليات الجديدة .(9)

ثانيا - أهمية رأس المال البشري : تكمن أهمية رأس المال البشري في الآتي (10)

- 1- إعداد الكفاءات البشرية الاقتصادية والمؤهلة والخبيرة هي مفتاح التنمية البشرية الاقتصادية والاجتماعية .
- 2- تعتبر الكفاءات البشرية أساس البحث العلمي وتقنيات وتوظيف نتائجها .
- 3- العنصر البشري أساس التنظيم والتنسيق بين مختلف عناصر الإنتاج المادية وغير المادية .
- 4- يمكن الموارد البشري مع تنوع هيكل الاقتصاد الوطني لضمان عنصر الاستدامة في التنافسية الاقتصادية

5- يمكن المورد البشري من إنشاء مصادر جديدة للدخل الوطني تكون بديلة لدخل النفط باعتباره مصدرا غير متجدد قابل للنفاذ.

6- المشاركة في تحديد احتياجات المجتمع المختلفة وإعداد الخطط اللازمة تبعاً لقدراته

7- المشاركة الفعلية في بناء أمن المجتمع واستقراره من خلال المؤسسات المختلفة .

8- توصيل ونقل الخبرات علوم معارف وثقافات الشعوب الأخرى وانتقاء الأفضل لخدمة الصالح العام .

9- قدرة المورد البشري على تكوين الثروة والقوة معا .

10- يعد المورد البشري عاملاً مهماً في تعزيز القدرات الإنتاجية والتنافسية ..

ثالثاً - مكونات رأس المال البشري : لقد أكدت البحوث والدراسات أن مكونات رأس المال البشري تكمن في الآتي (11)

1- المعرفة العلمية : مفهوم شامل وعام بجميع أحكامه وتصوراتهِ ومفاهيمهِ ومعتقداتهِ في مختلف مجالات النشاط البشري .

2- المهارات والقدرات : تعريف المهارة على أنها إرادة خاصة أقل تحديداً من القدرة

3- المؤهلات والخبرة : المؤهلات تعرف بأنها استعدادات طبيعية أو مكتسبة تجعل الفرد مؤهلاً للعمل أو شيء مفيد له . والتجارب التي تعرض لها تزيد تأهيلاً وكل ما ذكر يزيد من تنمية رأس المال البشري .

4- الإبداع والابتكار: يعرف الابتكار على أنه دالة للمعرفة والفضول والخيال والتقييم كلما زادت قاعدة المعرفة ومستوى فضول الفرد زادت الأفكار والأنماط والتوليفات التي يمكنك تحقيقه .

5- تعاون الفريق : يعني المجموعة التي يمتلك أعضاؤها مهارات مختلفة يكمل بعضها بعضاً بالاتفاق على الأهداف والغايات المشتركة وهي مسؤولية أعضاء المجموعة في تحقيق هذه الأهداف والغايات وكلما كانت الفرق نشطة تصبح أداة أساسية في تحقيق النجاح والاستمرار

رابعاً - خصائص العنصر البشري : هناك مجموعة من خصائص رأس المال البشري ومن أهم تلك الخصائص ما يلي (12)

- 1-إن رأس المال البشري غير منظور وغير ملموس
- 2- من الصعب قياسه بدقة .
- 3-إن رأس المال البشري يتزايد بالاستعمال .
- 4- يمكن الاستفادة منه في مراحل متعددة وعمليات مختلفة في وقت واحد
- 5-سهولة حمله وتوفر الاستعداد لحاملة
- 6-سرعة زيادته وسرعة فقدانه تبعاً للشخص المتجسد فيه
- 7- له آثار ايجابية كبيرة على المنظمة
- 8-سهولة انتقاله من مكان إلى آخر

خامساً - أساليب المحافظة على رأس المال البشري : تعمل المنظمات على امتلاك أفراد ذو خبرات ومهارات عالية والمحافظة عليهم ,حيث تسعى المنظمات الى المحافظة على رأس المال مالها البشري لان تسربه الى منظمات أخرى يعد خسارة لها وكذلك تسرب معلومات عنها يعد أمر خطير لها لذلك وجب عليها المحافظة على رأس مالها البشري الذي هو من أثن الأصول ويصعب تعويضه وهناك مجموعة من الأساليب التي يمكن استخدامها للمحافظة وعدم تسرب رأس مالها البشري ومن هذه الأساليب ما يلي .(13).

- 1- **تنشيط الحافز المادي :** وهو مجموعة من العوامل والمؤثرات الخارجية المثيرة للفرد والتي وتدفعه لأداء الأعمال على أكمل وجه من خلال إشباع حاجاته ورغباته المادية والمعنوية والاجتماعية .
- 2- **التصدي للتقادم التنظيمي :** يشير هذا إلى عجزا لفرد عن تنمية مهاراته وخبراته باستمرار وتخلفه عن مسايرة التنمية والتجديد في مجال اختصاصه .
- 3- **مواجهة الإحباط التنظيمي :** حيث يتمثل الإحباط بعدم القدرة على إشباع بعض الحاجات الأساسية للفرد فتتولد لديه انفعالات لا يمكن تجنبها .
- 4- **تقليل فرص الاغتراب التنظيمي :** الاغتراب هو حالة نفسية اجتماعية تسيطر على الفرد سيطرة كاملة تجعله غريباً وبعيداً عن نواحي واقعه الاجتماعي .

5 - **تعزيز التميز التنظيمي** : يقصد بالتميز التنظيمي جميع الوسائل والأساليب التي تزيد عدد المساهمات الفكرية عند الأفراد عن طريق تشجيع الإبداع والابتكار والعمل بروح الفريق .

سادسا - العوامل المؤثرة على رأس المال البشري : هناك مجموعة من العوامل التي تؤثر على رأس المال البشري ، ويمكن تحديد أهمها كالتالي (14).

1- **نظام التعويضات** : وهي مثل الأجور والعوائد التي يحصل عليها الموظف نظير عمله في وظيفة معينة .

2- **التقدم التكنولوجي** : إن التكنولوجيا وما يصاحبها من تغيرات من الوسائل المهمة للنهوض بالمنظمة ومواكبة التطورات التكنولوجية العالمي فقد عرف تغيرات كثيرة سواء في المواد والمعلومات والأفكار فتعتبر التكنولوجيا هي اللغة التقنية والعلم التطبيقي والطريقة الفنية لتحقيق غرض علمي فضلا عن كونها مجموعة من الوسائل المستعملة لتوفر كل ما هو ضروري لمعيشة الناس ورفاهيتهم .

3- **الرضا الوظيفي** : وهو موقف شخصي يعبر عن حالة مستقرة نسبيا بالنسبة لبعض الأشخاص بغض النظر عن اختلاف المواقف .

4- **المكانة الاجتماعية** : تتمثل في المكانة الاجتماعية بالموقع الذي يحتله الفرد في المجموعة الاجتماعية التي ينتسب إليها ، وما يمكن أن يلعبه من دور في تأثير على الآخرين .

5- **الحافز المادي والاعتباري** : وهي مجموعة من الأدوات التي تقدمها المنظمة للعاملين بهدف المساهمة في إشباع حاجاتهم وورغباتهم من ناحية وتحقيق أهداف المنظمة من ناحية أخرى .

سابعا - الاستثمار رأس المال البشري (15) : يعد الاستثمار في رأس المال البشري ذو قيمة كبيرة لمنظمات الأعمال لما سيحققه لها من نتائج على مستوى ارتفاع قدرات وإمكانيات العاملين , والحصول على مجموعة من الأفكار الجديدة والخلاقة التي تترقي بمستوى أداء المنظمة الى التمايز أو التميز من خلال مناخ الاستثمار العام وبرامج التعليم والتدريب ونتائج التي يوفرها للمجتمع , لتكون رأس المال بشري ذو جودة عالية والافادة القصوى منه ويكون شكل من أشكال رأس المال مع وجود المعرفة والخبرة والمهارة المكونة له والغير متساوية بين العاملين , ويتفق الجميع تقريبا بأن البشر هم

المورد الرئيسي اليوم ويترتب على ذلك أفضل فرصه للإفادة من استثمار اتنا إذا ما أردنا بناء هذا المورد فان هنالك عدة استراتيجيات ناجحة تتمثل بالآتي .

1- تكامل الموارد من أجل ترتيب أعلى للقيم من مناطق مختلفة .

2- تركيز الموارد على الأهداف الاستراتيجية .

3- تركيز الموارد على الكفاءة

4- الحفاظ على الموارد كلما ما أمكن ذلك .

5- الحصول على عوائد الاستثمار في رأس المال البشري بسرعة .

يعد الاستثمار في رأس المال البشري وتراكم المعرفة عنصراً جوهرياً في النمو الاقتصادي المتزايد ؛ إذ اعترف خبراء الاقتصاد يمكن تعزيز تراكم راس المال البشري وتحقيق القيمة من خلال الترتيبات المنظمة ، والتي تتمثل بالإبداع والابتكار عبر تقديم المنتجات والخدمات والأفكار الجديدة لها إذ ترتبط عملية الاستثمار في رأس المال البشري بعدد من المحددات التي تهتم بعملية تنمية العنصر البشري والتي تتكون من جانبين متلازمين تتعلق بقضايا العمل والتوظيف وتتمثل بالآتي .

أ- التخطيط : ويعني بوضع الأسس اللازمة لبناء الإنسان وتحديد احتياجاته من مهارة والمعرفة العلمية والثقافية والمهنية وغيرها ، والطرق والوسائل الفعالة لتوفير تلك الاحتياجات عبر مراحل زمنية محددة .

ب- التنمية : يشكل هذا العنصر الإطار التنظيمي والتنفيذي لتحقيق اهداف محور التخطيط وانجاز برامجه حيث يتم من خلال توفير المؤسسات التعليمية والتدريبية للقيام بخطوات تنمية الموارد البشرية شاملة تنمية القدرات الثقافية والفكرية والمهارات العلمية لدى الفرد .

ج- التوظيف : ويتم من خلال إتاحة فرص العمل للقوى البشرية التي يتم تنميتها وتأهيلها من خلال برامج التعليم والتدريب بما يمكنها من استغلال القدرات والمهارات التي اكتسبتها في إنتاج السلع وتقديم الخدمات للمجتمع والإسهام في توفير احتياجاته **المبحث الثالث - الدراسة الميدانية:**

منهجية الدراسة : من أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، لوصف الظاهرة وتحليل البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة، كما تم جمع البيانات

الإبداع الإداري وأثره على تنمية رأس المال البشري دراسة ميدانية على أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد العجيلات
اللازمة باستخدام المصادر الثانوية التي تتمثل في الكتب والمراجع والدوريات،
بالإضافة إلى المصادر الأولية من خلال أداة الاستبانة الذي أعدت لجمع البيانات، وتم
استخدام البرنامج الاحصائي (SPSS) لتحليل البيانات وتفسيرها للوصول إلى
استنتاجات تسهم في تطوير الواقع وتحسينه.

مجتمع وعينة الدراسة : مجتمع الدراسة يتكون من أعضاء هيئة التدريس بكلية
الاقتصاد العجيلات والبالغ عددهم (176) عضو هيئة تدريس، ولقد تم أخذ عينة عشوائية
بسيطة من أعضاء هيئة التدريس بكلية قيد الدراسة مقدارها (70) عضو هيئة تدريس،
وقد تم توزيع الاستبانة على جميع أفراد العينة، استرجع منها (60)، وعند فحصها
أُتضح وجود (9) منها غير صالحة للتحليل لعدم استكمال بياناتها، وبذلك أصبح عدد
الاستبانة التي تم استخدامها في تحليل البيانات (51) استبانة.

مصادر وأداة جمع البيانات:

المصادر الأولية: استخدم الباحث الاستبيان كأداة لقياس متغيرات الدراسة المستقلة التي
تتعلق بقياس الإبداع الإداري والمتغير التابع الذي يقيس تنمية رأس المال البشري. ولقد
تم تحديد الأوزان لإجابات افراد العينة وفق مقياس ليكرت الخماسي وتكون الأوزان
على النحو التالي.

جدول (1) مقياس الدراسة المعتمد ليكرت الخماسي

الاجابة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الوزن	5	4	3	2	1

إن أداة القياس المستخدمة في الدراسة قسمت إلى أربعة أجزاء على النحو التالي.

- أ- معلومات عامة. تتضمن معلومات شخصية عن المستهدفين بالدراسة تتعلق (الجنس،
العمر، المؤهل العلمي، مدة الخبرة في مجال العمل).
- ب- الطلاقة الفكرية. ويتضمن (5) عبارات.
- ت- المرونة وقابلية للتطوير. ويتضمن (5) عبارات.
- ث- تنمية رأس المال البشري. وتتضمن (10) عبارات.

1- المصادر الثانوية. جمعت المصادر الثانوية من خلال مراجعة الأدبيات المتعلقة
بموضوع الدراسة، والتي تمثلت في المراجع والكتب ذات العلاقة، والدوريات
والمقالات والأبحاث والدراسات السابقة.

صدق وثبات أداة الدراسة:

أولاً: صدق أداة الدراسة. قام الباحث بالتأكد من صدق أداة الدراسة من خلال.

1- الصدق الظاهري. عرضت الاستبانة على عدد من المحكمين المختصين في المجال، وتم إجراء التعديلات وتصميمها بصورتها النهائية الحالية وفق ملاحظاتهم بما يحقق الصق الظاهري.

2- صدق المقياس (الاتساق الداخلي). صدق الاتساق الداخلي والمقصود به مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة مع المتغير الذي تنتمي إليه العبارة، فقد تم حساب الاتساق الداخلي للاستبانة من خلال حساب معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المتغير والدرجة الكلية للمتغير نفسه، والموضحة في الجداول التالية.

جدول رقم (2) صدق الاتساق الداخلي والصدق البنائي لبعد الطلاقة الفكرية.

معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات بعد الطلاقة الفكرية والدرجة الكلية لها.		
ت	العبارات	معامل الارتباط Sig.
1	لدي القدرة على تقديم أفكار جديدة لأساليب العمل.	.898**
2	أمتلك القدرة على تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة.	.874**
3	أمتلك القدرة على توظيف أكبر قدر ممكن من الألفاظ للدلالة على فكرة معينة.	.867**
4	أضع مقترحات وبدائل عديدة لحل المشكلة الواحدة .	.892**
5	لدي القدرة على طرح الحلول السريعة لمواجهة المشكلة التي توجهني.	.854**
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).		

يوضح الجدول رقم (2) معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات بعد الطلاقة الفكرية والدرجة الكلية لها، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة ذات دلالة إحصائية.

جدول رقم (3) صدق الاتساق الداخلي والصدق البنائي لبعد المرونة وقابلية للتطوير.

معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات بعد المرونة وقابلية للتطوير والدرجة الكلية لها.		
ت	العبارات	معامل الارتباط Sig.
1	لدي القدرة على النظر للأشياء من زوايا مختلفة واحرص على الاستفادة من آراء الآخرين.	.877**
2	أقوم بأداء عملي بأسلوب متجدد ومتطور.	.891**
3	أخصص الوقت الكافي لمراجعة أفكارتي.	.886**
4	لدي الشجاعة بأن أكون من الذين يحاولون تجربة جديدة أو تطوير أسلوب في العمل .	.871**
5	لدي القدرة على تطوير البدائل عديدة للتعامل مع مشكلات العمل.	.864**
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).		

الإبداع الإداري وأثره على تنمية رأس المال البشري دراسة ميدانية على أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد العجيلات
يوضح الجدول رقم (3) معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات بعد الطلاقة الفكرية والدرجة الكلية لها، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة ذات دلالة إحصائية.

جدول رقم (4) صدق الاتساق الداخلي والصدق البنائي لمحور تنمية رأس المال البشري.

معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات محور تنمية رأس المال البشري والدرجة الكلية لها.			
ت	العبارة	معامل الارتباط	Sig.
1	يتمتع أعضاء هيئة التدريس بالمهارة المهنية والمعرفة المطلوبة لإنجاز العمل بكفاءة	.885**	.000
2	يقوم أعضاء هيئة التدريس بإنجاز أعمالهم في حينها	.857**	.000
3	يقدم أعضاء هيئة التدريس العون والمساعدة لبعضهم ويتعلم بعضهم من بعض لإنجاز العمل	.876**	.000
4	تسعى الكلية على تنمية مواردها البشرية بصفة مستمرة ودائمة	.881**	.000
5	يمتلك أعضاء هيئة التدريس خبرات كبيرة في مجال عملهم	.899**	.000
6	يشارك أعضاء هيئة التدريس ذوي المهارات في صناعة القرارات في المنظمة	.875**	.000
7	تشجع الكلية على العمل الجماعي بدلا من العمل الفردي	.866**	.000
8	تقدم الكلية الحوافز المكافئات المناسبة لعمالها	.867**	.000
9	ينوفر لدى أعضاء هيئة التدريس الدافعية والرغبة بالقيام بأعمالهم	.878**	.000
10	توفر لي الكلية دورات تدريبية لتنمية وتطوير مهاراتي	.875**	.000
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).			

يبين الجدول رقم (4) معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات محور تنمية رأس المال البشري والدرجة الكلية لها، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة ذات دلالة إحصائية.

3- الصدق البنائي. يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقيق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، وبين مدى ارتباط كل متغير من متغيرات الدراسة بالدرجة الكلية لعبارات الإستبانه والمبينة بالجدول رقم (2،3،4) أي أن جميع معاملات الارتباط لجميع متغيرات الإستبانه دالة إحصائية وبذلك يعتبر جميع المتغيرات صادقة لما وضعت لقياسه.

ثانياً: ثبات أداة القياس. يقصد بثبات أداة القياس هي أن تعطي الإستبانه نفس النتيجة لو تم إعادة توزيعها أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، لقد تحقق من ثبات أداة القياس من خلال اختبار مقياس (الفا كرو نباخ) وتعتبر النسبة الموضحة الجدول رقم (5) عالية ومقبولة لأغراض الدراسة.

الثبات	عدد العبارات	المتغيرات
.872	5	القيمة الكلية لبعء الطلاقة الفكرية.
.855	5	القيمة الكلية لبعء المرونة وقابلية للتطوير.
.867	10	القيمة الكلية لمحور تنمية راس المال البشري.
.881	20	القيمة الكلية للاستبيان.

أساليب المعالجة الإحصائية.

استخدم الباحث نظام (SPSS .V22) لاستخراج النتائج الإحصائية لتحليل البيانات وهي

- التكرارات والنسبة المئوية: لوصف عينة الدراسة.
 - معامل ارتباط بيرسون. لتحديد صدق الأداة، وطبيعة العلاقة بين الإبداع الإداري وأثره على تنمية راس المال البشري
 - معامل الثبات (الفاكرو نباخ). لتحديد معامل ثبات المقياس.
 - استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية. الإبداع الإداري وأثره على تنمية راس المال البشري.
 - اختبار الانحدار الخطي البسيط. لاختبار الفرضيات.
- عرض البيانات .

أولاً: وصف خصائص الدراسة

الجدول رقم (6) يبين التكرارات والنسب المئوية لإفراد العينة حسب الجنس

ت	الجنس	العدد	النسبة
1	ذكر	39	76.5%
2	أنثى	12	23.5%
	المجموع	51	100%

يتضح من الجدول رقم (6) أن معظم أفرا العينة كانوا من الذكور حيث بلغت نسبتهم (76.5%) من عينة الدراسة في حين بلغت نسبت الإناث (23.5%)،

الجدول رقم (7) يبين التكرارات والنسب المئوية لإفراد العينة حسب العمر.

ت	العمر	العدد	النسبة
1	أقل من 25 سنة	0	00%
2	من 25 سنة إلى أقل من 35 سنة	4	7.8%
3	من 35 سنة إلى أقل من 45 سنة	18	35.4%
4	من 45 سنة فأكثر	29	56.8%
	المجموع	51	100%

الإبداع الإداري وأثره على تنمية رأس المال البشري دراسة ميدانية على أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد العجيلات
 نلاحظ من الجدول رقم (7) أن أغلبية أعضاء هيئة التدريس كانت أعمارهم من فئة (من 45 سنة فأكثر) حيث بلغت نسبته (56.8%)

الجدول رقم (8) يبين التكرارات والنسب المئوية لإفراد العينة حسب المؤهل العلمي

ت	المؤهل العلمي	العدد	النسبة
1	ماجستير	32	62.7%
2	دكتوراه	19	37.3%
	المجموع	51	100%

يتضح من الجدول رقم (8) أن توزيع أعضاء هيئة التدريس حسب المؤهل العلمي هم من حملة شهادة الماجستير حيث بلغت ما نسبة (62.7%) وهي نسبة كبيرة، وهذا راجع إلى عدم وجود إيفاد بالخارج والداخل
 ثانيًا: تحليل البيانات

تحليل الإبداع الإداري وأثره على تنمية رأس المال البشري.
 للتعرف على الإبداع الإداري وأثره على تنمية رأس المال البشري، تم الاعتماد على المتوسطات الحسابية لإجابات عينة الدراسة، ليكون مؤشراً علي ذلك، وتم تحديد خمسة مستويات لدرجة الممارسة المبينة بالجدول رقم (9)، بناء على المعادة التالية.

طول الفئة = $\frac{\text{الدرجة الأعلى في المقياس} - \text{الدرجة الأدنى في المقياس}}{\text{عدد المستويات}}$

جدول رقم (9) مستويات درجة الممارسة لمتغيرات الإبداع الإداري وأثره على تنمية رأس المال البشري.

ت	المستويات	درجة الأهمية
1	من 1 إلى 1.80	منخفضة جداً
2	من 1.81 إلى 2.60	منخفضة
3	من 2.61 إلى 3.40	متوسطة
4	من 3.41 إلى 4.20	مرتفعة
5	من 4.21 إلى 5	مرتفعة جداً

جدول (10) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الأهمية لعبارات بعد الطلاقة الفكرية.

ت	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	ترتيب الأهمية
1	لدي القدرة على تقديم أفكار جديدة لأساليب العمل.	4.10	1.124	مرتفعة	1
2	أمتلك القدرة على تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة.	4.05	1.111	مرتفعة	2
3	أمتلك القدرة على توظيف أكبر قدر ممكن من الألفاظ للدلالة على فكرة معينة.	3.99	1.109	مرتفعة	3
4	أضع مقترحات وبدائل عديدة لحل المشكلة الواحدة.	3.94	1.122	مرتفعة	5
5	لدي القدرة على طرح الحلول السريعة لمواجهة المشكلة التي توجهني.	3.97	1.105	منخفضة	4
	المتوسط والانحراف المعياري العام	4.10	1.121	مرتفعة	

يتضح من الجدول رقم (10) بان نتائج التحليل الاحصائي فيما يتعلق ببعد الطلاقة الفكرية جاءت بدرجة ممارسة مرتفعة, فقد كان المتوسط العام لجميع العبارات (4.10), وبانحراف معياري قدرة (1.121) ومن هنا نجد أن أعضاء هيئة التدريس لديهم القدرة الكافية على تقديم أفكار جديدة لأساليب العمل كما يستعطون توظيف مهاراتهم العلمية في تقديم أكثر من فكرة، كما أنهم لديهم القدرة على حل المشكلات التي تواجههم أثناء العمل.

جدول (11) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الأهمية لعبارات بعد المرونة وقابلية للتطوير.

ت	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	ترتيب الأهمية
1	لدي القدرة على النظر للأشياء من زوايا مختلفة واحرص على الاستفادة من آراء الآخرين.	3.86	1.119	مرتفعة	1
2	أقوم بأداء عملي بأسلوب متجدد و متطور.	2.50	1.102	منخفضة	5
3	أخصص الوقت الكافي لمراجعة أفكاري.	3.74	1.106	مرتفعة	3
4	لدي الشجاعة بأن أكون من الذين يحاولون تجربة جديدة أو تطوير أسلوب في العمل.	3.76	1.034	مرتفعة	2
5	لدي القدرة على تطوير البدائل عديدة للتعامل مع مشكلات العمل.	3.71	1.022	مرتفعة	4
المتوسط والانحراف المعياري العام		3.51	1.024	مرتفعة	

يتضح من الجدول رقم (11) بان نتائج التحليل الاحصائي فيما يتعلق ببعد المرونة وقابلية للتطوير جاءت بدرجة ممارسة مرتفعة, فقد كان المتوسط العام لجميع العبارات (3.51), وبانحراف معياري قدرة (1.024) ومن هنا نجد أن أعضاء هيئة التدريس لديهم القدرة لنظر للأشياء من زوايا مختلفة ويحرصون على الاستفادة من آراء الآخرين كما أن أعضاء هيئة التدريس لديهم الشجاعة في تطوير أنفسهم من خلال تجارب جديدة وتطوير اساليب جديدة في العمل.

جدول (12) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الأهمية لعبارات محور تنمية راس المال البشري.

ت	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	ترتيب الأهمية
1	يتمتع أعضاء هيئة التدريس بالمهارة المهنية والمعرفة المطلوبة لإنجاز العمل بكفاءة	4.07	1.082	مرتفعة	1
2	يقوم أعضاء هيئة التدريس بإنجاز أعمالهم في حينها	3.98	1.078	مرتفعة	4
3	يقدم أعضاء هيئة التدريس العون والمساعدة لبعضهم ويتعلم بعضهم من بعض لإنجاز العمل	4.01	1.102	مرتفعة	3

ت	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	ترتيب الأهمية
4	تسعى الكلية على تنمية مواردها البشرية بصفة مستمرة ودائمة	3.33	1.110	متوسطة	8
5	يملك أعضاء هيئة التدريس خبرات كبيرة في مجال عملهم	4.05	1.076	مرتفعة	2
6	يشارك أعضاء هيئة التدريس ذوي المهارات في صناعة القرارات في المنظمة	3.87	1.114	مرتفعة	5
7	تشجع الكلية على العمل الجماعي بدلا من العمل الفردي	3.78	1.064	مرتفعة	7
8	تقدم الكلية الحوافز والمكافآت المناسبة لعمالها	2.50	1.071	منخفضة	10
9	يتوفر لدي أعضاء هيئة التدريس الدافعية والرغبة بالقيام بأعمالهم	3.82	1.109	مرتفعة	6
10	توفر لي الكلية دورات تدريبية لتنمية وتطوير مهاراتي	2.55	1.107	منخفضة	9
المتوسط والانحراف المعياري العام		3.59	1.102	مرتفعة	

يبين الجدول رقم (12) نتائج التحليل الإحصائي المتعلق بمحور تنمية رأس المال البشري فقد جاءت بدرجة ممارسة متوسطة، فقد بلغ المتوسط الحسابي العام لجميع العبارات (3.59) وبانحراف معياري قدرة (1.102) ومن هنا نجد أن أعضاء هيئة التدريس يتمتعون بالمهارة المهنية والمعرفة المطلوبة لإنجاز العمل بكفاءة كما يمتلكون خبرات كبيرة في مجال أعمالهم، ونلاحظ أيضاً وجود تدني من الكلية في توفير الدورات التدريبية لتنمية وتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس ونلاحظ أيضاً أن إدارة الكلية لا تقدم بتقديم الحوافز والمكافآت سواء كانت مادية أو معنوية لأعضاء هيئة التدريس الذين يتميزون في العمل المكلفين به أو في حضور المؤتمرات والندوات وورش العمل.

اختبار الفرضيات.

اختبار الفرضية الفرعية الأولى.

وقد تم إعادة صياغتها في صور احصائية بحيث تكون:

الفرضية الصفرية H_0 لا توجد علاقة بين الطلاقة الفكرية وتنمية رأس المال البشري.

الفرضية البديلة H_1 توجد علاقة بين الطلاقة الفكرية وتنمية رأس المال البشري.

جدول رقم (13) تحليل الانحدار الخطي لاختبار العلاقة بين الطلاقة الفكرية وتنمية رأس المال البشري.

البيانات	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	معامل الانحدار B	قيمة T المحسوبة	مستوي الدلالة
العلاقة بين الطلاقة الفكرية وتنمية رأس المال البشري.	.948	.898	.899	24.372	.000

دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05)

يوضح الجدول رقم (13) دراسة العلاقة بين الطلاقة الفكرية وتنمية راس المال البشري، حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي المدونة بالجدول أن قيمة (T) المحسوبة والتي بلغت (24.372) بدلالة معنوية محسوبة (0.000). وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05%) لذلك نرفض الفرضية الصفرية، ونقبل الفرضية البديلة (توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الطلاقة الفكرية وتنمية راس المال البشري)

اختبار الفرضية الفرعية الثانية.

وقد تم إعادة صياغتها في صور احصائية بحيث تكون:

الفرضية الصفرية H_0 لا توجد علاقة بين المرونة وقابلية للتطوير وتنمية راس المال البشري.

الفرضية البديلة H_1 توجد علاقة بين المرونة وقابلية للتطوير وتنمية راس المال البشري.

جدول رقم (14) تحليل الانحدار الخطي لاختبار العلاقة بين المرونة وقابلية للتطوير وتنمية راس المال البشري.

مستوى الدلالة	قيمة T المحسوبة	معامل الانحدار B	معامل التحديد R^2	معامل الارتباط R	البيانات
.000	25.911	.863	.908	.954	العلاقة بين المرونة وقابلية للتطوير وتنمية راس المال البشري

دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05)

يوضح الجدول رقم (14) دراسة العلاقة بين المرونة وقابلية للتطوير وتنمية راس المال البشري، حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي المدونة بالجدول أن قيمة (T) المحسوبة والتي بلغت (25.911) بدلالة معنوية محسوبة (0.000). وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05%) لذلك نرفض الفرضية الصفرية، ونقبل الفرضية البديلة وهي (توجد علاقة بين المرونة وقابلية للتطوير وتنمية راس المال البشري)

اختبار الفرضية الرئيسية

وقد تم إعادة صياغتها في صور احصائية بحيث تكون:

الفرضية الصفرية H_0 لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية بين الإبداع الإداري وتنمية راس المال البشري.

الفرضية البديلة HI توجد علاقة بين الإبداع الإداري وتنمية رأس المال البشري.

جدول رقم (15) تحليل الانحدار الخطي لاختبار العلاقة بين الإبداع الإداري وتنمية رأس المال البشري.

مستوي الدلالة	قيمة T المحسوبة	معامل الانحدار B	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	البيانات
.000	27.277	.894	.917	.958	العلاقة بين الإبداع الإداري وتنمية رأس المال البشري

دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05)

يوضح الجدول رقم (15) دراسة العلاقة بين دور الإبداع الإداري كمتغير مستقل وتنمية رأس المال البشري كمتغير تابع، حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي المدونة بالجدول أن قيمة (T) المحسوبة والتي بلغت (27.277) بدلالة معنوية محسوبة (0.00) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.5%) لذلك نرفض الفرضية الصفرية، ونقبل الفرضية البديلة، وهذا يدل على وجود علاقة طردية (موجبة) ذات دلالة معنوية بين دور بين الإبداع الإداري وتنمية رأس المال البشري، حيث إنه كلما كان الإبداع الإداري دور جيداً وفعالاً كلما زادت ذلك من تنمية رأس المال البشري

النتائج والتوصيات:

أولاً: النتائج.

بعد استخدام الاساليب الاحصائية توصلت الدراسة للنتائج التالية من خلال الجداول رقم (10، 11، 12).

1- أن أعضاء هيئة التدريس بالكلية لديهم القدرة الكافية على تقديم أفكار جديدة لأساليب العمل كما يستعطون أعضاء هيئة التدريس توظيف مهاراتهم العلمية في تقديم أكثر من فكرة، كما أنهم لديهم القدرة على حل المشكلات التي تواجههم أثناء العمل.

2- أن أعضاء هيئة التدريس لديهم القدرة الكافية للنظر للأشياء من زوايا مختلفة ويحرصون على الاستفادة من آراء الآخرين كما أن أعضاء هيئة التدريس لديهم الشجاعة في تطوير أنفسهم من خلال تجارب جديدة وتطوير أساليب جديدة في العمل.

3- أن أعضاء هيئة التدريس يتمتعون بالمهارة المهنية والمعرفة المطلوبة لإنجاز العمل بكفاءة كما يمتلكون خبرات كبيرة في مجال أعمالهم.

4- وجود تدني من إدارة الكلية في توفير الدورات التدريبية لتنمية وتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس ونلاحظ أيضاً أن إدارة الكلية لا تقديم بتقديم الحوافز والمكافآت

سواء كانت مادية أو معنوية لأعضاء هيئة التدريس الذين يتميزون في العمل المكلفين به أو في حضور المؤتمرات والندوات وورش العمل.

ثانياً: التوصيات.

بعد عرض وسرد وتحليل أهم نتائج الدراسة، فإن الدراسة توصي بعدد من التوصيات أهمها :

- 1- على إدارة الكلية وضع خطة تدريبية لأعضاء هيئة التدريس داخل الكلية ؛ وذلك للرفع من مستوى أدائهم.
- 2- ضرورة اهتمام إدارة الكلية بمنح الحوافز المادية والمعنوية لأعضاء هيئة التدريس المبدعين.
- 3- نشر ثقافة الأبداع الإداري بين أعضاء هيئة التدريس وتشجيعهم على الإبداع.
- 4- على إدارة الكلية إعطاء أعضاء هيئة التدريس مزيد من الصلاحيات التي تمكنهم من أداء مهامهم بالشكل المطلوب.

الهوامش :

- 1- عواطف علي السيف العوفي , عروب عبدالرحمن الجبر, الإبداع الإداري للقادة الأكاديميين ودوره في تنمية رأس المال الفكري , المجلد الثامن والثلاثون , العدد الأول , لسنة 2022
- 2- سفيان مومي اثر راس المال البشري على الإبداع الاداري رسالة ماستر كلية العلوم الاقتصادية والتجارية , جامعة محمد خضير لسنة 2019
- 3- لمياء الجزيري , فهيمة بديسي, الإبداع الاداري واثره في تنمية راس المال البشري , دراسة ميدانية بمدرية الاتصالات , كلية العلوم الاقتصادية , جامعة عبد الحميد مهري , قسنطينة لسنة 2018
- 4-سومية ترعة , حسيبة قوادرية , الإبداع الإداري واثرة على تحسين اداء الموارد البشري. دراسة تطبيقية على اتصالات الجزائرية , كلية العلوم الاقتصادية والتجارية , جامعة العربي التبسي لسنة 2019
- 5-بلال حيادة ,خولة عفيف , الادارة الإلكترونية واثرها في تحقيق الإبداع الاداري , رسالة ماستر في علوم التسيير , كلية الاقتصاد والتجارة , جامعة تبسة , الجزائر , 2017
- 6- ميكائيل إدريس الرفادي , واقع الإبداع الاداري ومعوقاته , دراسة على مديريةية التعليم العام في مدينة بنغازي , مجلة كلية التربية العلمية , جامعة بنغازي لسنة 2019
- 7- توفيق عطية توفيق العجلة , الإبداع الاداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمدير بالقطاع العام , دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة , كلية التجارة , جامعة الاسلامية , غزة , فلسطين , لسنة 2023
- 8-زحل حفاظ , إدارة المعرفة واهميتها في تنمية رأس المال البشري , اطروحة دكتوراه , كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير , جمعة جيلاني ليايس , سيدي عباس , الجزائر , لسنة 2018
- 9-يوسف مسعداوي , دور الاستثمار في التعليم في تنمية رأس المال البشري دراسة تقييمية لحالة الجزائر , مجلة الاقتصاد الجديد , العدد 12 المجلد 1 لسنة 2015
- 10-خالد محمد المدهون , اثر الراس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية , في البنوك دراسة تطبيقية على البنوك التجارية فلسطين , مجلة دراسات الأعمال والادارة , كلية ادارة الاعمال والمال , جامعة فلسطين لسنة 2020
- 11-ليلي بوحديد , الهام وحياوي, دور رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة الصناعية , القدس المفتوحة , عدد 43 , رام الله , فلسطين لسنة 2018 ,
- 12-سناء جابر , دور راس المال البشري في تحقيق الاداء المتميز الجامعي , رسالة ماستر في علوم التسيير , كلية العلوم الاقتصادية والتجارية , جامعة محمد خضير , بسكرة , الجزائر , لسنة 2017
- 13-زحل حفاظ , إدارة المعرفة ودورها في تنمية رأس المال البشري , مرجع سابق ص 166-167 .
- 14-نظيرة عزوز , فاعلية راس المال البشري في إدارة الازمات بالمؤسسة العمومية الجزائرية , رسالة ماستر في العلوم الاجتماعية , كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الاسلامية , جامعة أحمد درايهة ادرار , الجزائر , لسنة 2021 .
- 15 -غني دحام الزبيدي , امنه عبد الكريم المشهدي , دور رأس المال البشري والأداء في تحقيق التفوق المنظمي , بحث ميداني في وزارة النفط العراقية , كلية الادارة والاقتصاد , جامعة بغداد , العراق , لسنة 2016 .