

أثر رأس المال البشري في تعزيز السلوك الإبداعي

The impact of human capital in enhancing creative behavior

نورالدين أم الخير* طالبة دكتوراه، جامعة الجزائر3، مخبر إدارة التغيير، الجزائر.

noureddine.oumelkhir@univ-alger3.dz

د. مزياني أمين، أستاذ محاضراً، جامعة الجزائر3، الجزائر.

meziani.amine@univ-alger3.dz

تاريخ القبول : 2024/04/12

تاريخ الاستلام: 2023/11/28

ملخص:

تهدف هذه الدراسة الى إظهار أثر رأس المال البشري (التدريب، المعرفة، الكفاءات والمهارات، الصحة والأمان) في تعزيز السلوك الإبداعي لموظفي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الجزائر3، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم الإستبانة كأداة لجمع البيانات وزعت على عينة مكونة من 35 موظف، واستخدمنا المنهج الوصفي والتحليلي وخلصت الدراسة الى وجود علاقة موجبة بين رأس المال البشري والسلوك الإبداعي، وأوصت الدراسة إلى ضرورة الاهتمام بالموارد البشرية وتحفيز الموظفين على تطوير وتنمية أدائهم وإعطائهم مجالا للإبداع وطرح أفكارهم.

الكلمات المفتاحية: رأس المال البشري، الموارد البشرية، السلوك الإبداعي.

تصنيف JEL: O5 / J24

Abstract :

This study aims to show the impact of human capital (training, knowledge, competencies and skills, health and safety) in enhancing the creative behavior of employees of the Faculty of Economic, Commercial and Management Sciences at the University of Algiers3. To achieve the objectives of the study, the questionnaire was designed as a tool for collecting data and distributed to a sample of 35 employees. We used the descriptive and analytical approach and the study concluded that There is a positive relationship between human capital and creative behavior. The study recommended the necessity of paying attention to human resources and motivating employees to develop and develop their performance and giving them room for creativity and presenting their ideas.

Key words: Human capital, human resources, creative behavior.

Jel Classification : O5 / J24

1. مقدمة:

في ظل التطور الحاصل في منظمات الأعمال توجب عليها الإستغلال والإستثمار الأمثل لمواردها البشرية بما يسمح لها من التطور وتحقيق أهدافها، حيث يعد الإستثمار في رأس المال البشري المنتج الرئيسي للإبداع فالمؤسسات في الوقت الراهن تعمل على تعليم وتدريب الموارد البشرية بغية مواكبة كافة التغيرات التي تحدث في البيئة.

فالسلوك الإبداعي يعتبر كل سلوك ينتج أفكار جديدة تسهل القيام بالمهام الوظيفية وهو يساهم في التقدم وفي حل المشكلات التي قد تطرأ في المنظمات والرضا الوظيفي والنمو الشخصي، ورأس المال البشري يعبر عن كافة المعارف والمهارات والخبرات والقدرات التي يمتلكها الافراد.

* المؤلف المراسل: نورالدين أم الخير.

وهذه الدراسة تهدف إلى إظهار العلاقة بين موارد المنظمة اللاملموسة وقدرتها على الإستثمار في كافة معارف الأفراد وكيفية تحويلها إلى سلوكيات تظهر في الابتكار والإبداع في العمل.

1.1 إشكالية الدراسة: قد إهتمت المؤسسات الجزائرية بالموارد البشرية وحاولت تنمية مهاراتها وتطويرها مما يضمن لهم القيام بأعمالهم بالطرق الصحيحة بغية تحقيق أهدافها، وأيضاً الجامعات الجزائرية اهتمت برأس المال البشري وبمراقبة السلوك الإبداعي للموظفين ومنه نقوم بطرح إشكالية الدراسة

- هل يؤثر رأس المال البشري في تعزيز السلوك الإبداعي لدى الموظفين في جامعة الجزائر 3؟

1.2 التساؤلات الفرعية

- هل هناك أثر للتدريب في تعزيز السلوك الإبداعي لدى الموظفين؟
- هل هناك أثر للمعرفة في تعزيز السلوك الإبداعي لدى الموظفين؟
- هل هناك أثر للكفاءات والمهارات في تعزيز السلوك الإبداعي للموظفين؟
- هل هناك أثر للصحة في تعزيز السلوك الإبداعي للموظفين؟

1.3 الفرضيات

- الفرضية الرئيسية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للإستثمار في رأس المال البشري بأبعاده (التدريب، المعرفة، الكفاءات والمهارات والصحة) في تعزيز السلوك الإبداعي .

ومن هذه الفرضية تندرج الفرضيات الآتية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب في تعزيز السلوك الإبداعي لدى الموظفين
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمعرفة في تعزيز السلوك الإبداعي لدى الموظفين
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للكفاءات والمهارات في تعزيز السلوك الإبداعي للموظفين
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للصحة في تعزيز السلوك الإبداعي للموظفين

1.4 أهداف الدراسة: تهدف الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على مدى تأثير رأس المال البشري على السلوك الإبداعي.
- محاولة معرفة طبيعة العلاقة بين رأس المال البشري والسلوك الإبداعي.
- معرفة مستوى إدراك الموظفين في الجامعة.

1.5 أهمية الدراسة: تكمن أهمية الدراسة في حيوية الموضوع الذي يتناوله رأس المال البشري ودوره في تنمية السلوك الإبداعي، وتكمن أيضا في النتائج المتوقعة الوصول إليها والتي قد تساهم في إتخاذ تدابير وإجراءات للاستفادة من أسس المال البشري في المؤسسات.

1.6 منهج الدراسة: للإجابة على إشكالية الدراسة والتحقيق من الفرضيات إعتمدنا على المنهج التحليلي، لأنه من أكثر المناهج استعمالا في الدراسات الإدارية والاجتماعية، حيث في الجانب النظري استخدمنا المنهج الوصفي لوصف متغيرات الدراسة في حين في الجانب التطبيقي استخدمنا المنهج التحليلي لتحليل أثر رأس المال البشري في تعزيز السلوك الإبداعي لتحليل الإستبيان.

1.7 الدراسات السابقة

✓ الدراسات المتعلقة برأس المال البشري:

- دراسة (Adriana Grigorescu , Elena Pelinescu)(2021) بعنوان رأس المال البشري في الاقتصاد الرقمي: تحليل تجريبي لدول وسط وشرق أوروبا من الاتحاد الأوروبي: وهو عبارة عن مقال منشور في MDPT يعد الاقتصاد العالمي شديد التنافسية في القرن الحادي والعشرين مركزا للابتكار والتكنولوجيا و تطوير الموهبة والمهارات والكفاءة والإنتاجية ، وفي هذا السياق تبحث المنظمات بشكل مكثف عن الأشخاص ذوي المهارات والمواهب التي يمكنهم تمييز أنفسهم وأصبح رأس المال البشري ببطء وثبات، وسيلة لتحقيق الكفاءة والنمو، على وجه الخصوص من خلال مقرات الرقمنة، ويهدف البحث الحالي لتحديد وتسهيل الضوء على أي ارتباطات قد تظهر بين رفاهية دولة من دول وسط الأعضاء في الاتحاد الأوروبي ومكوناته اتجاه الرقمنة، بما في ذلك صناعة السحابة البشرية الجديدة، وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والاتصال بالإنترنت ومن أجل تحقيق الرؤى المطلوبة المتعددة تم استخدام تحليل الانحدار، وقام الأخير باختبار نماذج اللوحة ذات التأثيرات الثابتة، على حد سواء من منظور زمني ووطني. وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين المتغيرات التابعة والمستقلة، مما يؤكد أن رقمنة الاقتصاد سيؤدي الى تطور رأس المال البشري ومنه الى زيادة رفاهية السكان وعلاوة على ذلك، فإن النتائج تتوافق مع رؤى محددة لكل دولة من دول أوروبا الوسطى والشرقية.

- دراسة إيمان محمد إبراهيم علي (2021) بعنوان دور رأس المال البشري في تحقيق النمو الاقتصادي هدفت الدراسة الى قياس تأثير رأس المال البشري في الإنماء الاقتصادي في الدول العربية بما يساهم في تحقيق التنمية الاقتصادية التي تتطلع إليها شعوب هذه الدول وخلصت الدراسة الى وجود هدر في الموارد البشرية العربية حيث لا يتم استخدام الموارد والامكانيات البشرية بشكل أمثل.
- الدراسات المتعلقة بالسلوك الإبداعي:

- دراسة محمد الشورى (2022) بعنوان: أثر السلوك الإبداعي في المنظمات الذكية الدور المعدل للحوسبة السحابية في المصارف التجارية الأردنية هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى مستوى السلوك الإبداعي والمنظمات الذكية في المصارف التجارية الأردنية، وتحديد أثر السلوك الإبداعي بدلالة أبعاده مجتمعة ومنفردة في المنظمات الذكية في المصارف التجارية الأردنية، وقياس هذا الأثر بوجود الحوسبة السحابية كمتغير معدل. واشتمل مجتمع الدراسة على كافة المصارف التجارية الأردنية، والبالغ عددها (13) مصرف تجاري، وقد تم اختيار عينة عشوائية تناسبية، نظراً لملاءمتها مع طبيعة هذه الدراسة، حيث بلغت (480) مفردة. ولغايات جمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة، تم إعداد استبانة وفقاً لأنموذج الدراسة موجهة إلى الأفراد العاملين في الإدارة التنفيذية للمصارف التجارية الأردنية، وتم الاعتماد على الرزمة الإحصائية (SPSS-V20) لتحليل بيانات الدراسة، حيث تم استخدام مقاييس الإحصاء الوصفي وتحليل الانحدار الخطي المتعدد والمتدرج والهرمي. وخلصت الدراسة إلى توسط مستوى السلوك الإبداعي والمنظمات الذكية في المصارف التجارية الأردنية، وارتفاع مستوى الحوسبة السحابية لديها، كما خلصت الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية للسلوك الإبداعي بأبعاده مجتمعة في المنظمات الذكية بأبعاده مجتمعة في المصارف التجارية الأردنية، ووجود دور للحوسبة السحابية كمتغير معدل في تحسين أثر السلوك الإبداعي في المنظمات الذكية في المصارف التجارية الأردنية. وأوصت الدراسة بزيادة وعي وإدراك المصارف التجارية الأردنية بأهمية تعزيز السلوك الإبداعي لكافة العاملين، وحثهم على تبني الأفكار الإبداعية، إلى جانب العمل على تطوير مهارات العاملين في مجال اتخاذ القرارات وحل المشكلات، وتركيز إدارات المصارف التجارية الأردنية على البدائل الإستراتيجية طويلة المدى عند عملية تقييم البدائل، وتوفير الدعم التحليلي لتقييم البدائل الإستراتيجية المتاحة، بالإضافة إلى الاستمرار في تبني السلوكيات الإبداعية من خلال الحوسبة السحابية، وذلك لما أظهرته نتائج الدراسة من وجود دور للحوسبة السحابية كمتغير معدل في تحسين أثر السلوك الإبداعي في المنظمات الذكية في المصارف التجارية الأردنية.
- دراسة سهام موفق وسعودي عبد الصمد بعنوان التمكين والسلوك الإبداعي دراسة تحليلية لإتجاهات عينة من موظفي مؤسسة Condor - برج بوعرييج-هدفت الدراسة الى التعرف على أثر التمكين على السلوك الإبداعي للعاملين بأبعاده الأربعة) الطلاقة، المرونة، الأصالة، الحساسية للمشكلات)، في مؤسسة-Condor برج بوعرييج، -منطلقة من فرضية مفادها" وجد أثر ذو دلالة إحصائية للتمكين على السلوك الإبداعي لموظفي مؤسسة-Condor برج بوعرييج، -ولتحقيق أهداف الدراسة تم توزيع استمارة على عينة عشوائية من موظفي المؤسسة، بلغ حجمها 81 موظف وموظفة، وبعد تحليل البيانات باستخدام النسخة 12 للبرنامج الإحصائي Spss توصل الباحثان إلى جملة من النتائج أبرزها وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتمكين على السلوك الإبداعي لموظفي مؤسسة- Condor - برج بوعرييج ، وبناء على ما تم التوصل إليه من نتائج، تم التقدم بالعديد من التوصيات نذكر منها :

ضرورة الاهتمام بالأفراد المبدعين القادرين على تقديم الأفكار الجديدة، وكذا منحهم الدعم والمساندة والتشجيع لتحفيز قدراتهم الإبداعية، وتعزيز كل أبعاد التمكين من تفويض للصلاحيات، تدريب، العمل بروح الفريق والحوافز، مما يعزز من السلوك الإبداعي للعاملين.

- دراسة موساوي عبد القادر وعلة مراد بعنوان رأس المال الفكري ودوره في تنمية السلوك الإبداعي-دراسة ميدانية بمطاحن الحضنة بمسيلة-هدفت الدراسة الى معرفة الدور الذي يلعبه رأس المال الفكري بأبعاده في تنمية السلوك الإبداعي لدى عينة من العاملين بمؤسسة مطاحن الحضنة في ولاية المسيلة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم استبانة كأداة لجمع بعض البيانات ووزعت على عينة عشوائية مكونة من (61) عاملاً، واستخدم المنهج الوصفي، كما توصلت الدراسة الى وجود علاقة تأثير موجبة بين رأس المال البشري ورأس المال علاقتي والسلوك الإبداعي، ومن أهم توصياتها الاهتمام بالموارد الفكرية والمعرفية ومحاولة الاستثمار فيها وتحفيز العاملين على تطوير أدائهم ومنحهم مجالاً للإبداع وطرح أفكارهم.

2. المقاربة النظرية:

2.1 رأس المال البشري:

2.1.1 تعريف رأس المال البشري: يختلف مفهوم رأس المال البشري باختلاف رؤى الباحثين، نذكر منها:

- يرى Schultz أن رأس المال البشري هو: مجموع الطاقات البشرية التي يمكن استخدامها لاستغلال مجمل الموارد الاقتصادية (بلقاسم شبيلي، نورة قنيقة، 2020، صفحة 239).
- وهو مجموع مهارات وخبرات ومعرفة العاملين في المؤسسة (زهرة عزيزي، ليليا بن صويلح، 2021، صفحة 243).
- يمثل جميع الموارد البشرية ذات الإمكانيات الممتازة لشغل المناصب الإدارية والفنية بقدرات إبداعية ومبتكرة ومتميزة، وتشمل هذه المعرفة العمال المتقدمين وعمالهم. (رياض بن صوشة، صفحة 140)
- هي القيمة الحقيقية للمنظمة من رأس مالها البشري كمصدر حقيقي للثروة ومصدر مهم للنجاح التنظيمي، وهي مجموعة من الوظائف التي تمثلها المهارات والخبرة والمعرفة والقدرات. (محسن عبد الأمير عطية الطائي، 2021)
- من خلال التعريفات التي سبقت نجد ان رأس المال البشري هو جزء من الموارد البشرية، وهو مجموع المعارف والمهارات والخبرات التي تتمتع بها الموارد البشرية التي تمكنهم من تحقيق أهدافهم.

2.1.2 نشوء نظرية رأس المال البشري: فيما يلي سنحاول تسليط الضوء على أهم نظريات رأس المال البشري (ريم عمام، 2018، صفحة 8)

أ. نظرية رأس المال البشري (شولتز): حاول شولتز البحث عن تفسيرات أكثر فعالية لزيادة الدخل حيث حول الإهتمام بالمكونات المادية لرأس المال البشري باعتبار السبب الرئيسي في إيجاد القيمة نحو الإهتمام برأس المال البشري وأضاف ان أكبر خطأ يكمن في الطريقة التي تم التعامل بها مع رأس المال في التحليل الاقتصادي هي إلغاء رأس المال البشري والذي يعتبر المصدر الرئيسي للثروة من خلال ما يخرزونه من طاقات جسمية وذهنية.

وقد بنى شولتز مفهومه لرأس المال البشري على ثلاث فروض أساسية هي:

أن النمو الاقتصادي الذي لا يمكن تفسيره بالزيادة في المدخلات المادية يرجع أساسا إلى الزيادة في المخزون المتراكم لرأس المال البشري؛

يمكن تفسير الاختلافات في الإيرادات وفقا لاختلافات في مقدار رأس المال البشري المستثمر في الأفراد؛

يمكن تحقيق العدالة في الدخل من خلال زيادة رأس المال التقليدي؛

ب. إسهامات بيكر: يعد بيكر من أهم الباحثين الذين أدو بأبحاثهم إلى تطوير نظرية رأس المال البشري فالكثير من الكتابات ظهرت بعد نشر كتابه رأس المال البشري 1964 فقد حول التركيز إلى دراسة الأنشطة المؤثرة في الدخل المادي وغير المادي من خلال زيادة الموارد في رأس المال البشري مع تركيز محور أبحاثه بصفة خاصة على التدريب

2.1.3 أهمية رأس المال البشري: تكمن أهمية رأس المال البشري في كونه يمثل أهم مصدر للربحية والدعامة التنافسية للمؤسسة، ويعتبر الاهتمام به أمر حتمي تفرضه طبيعة التحديات العلمية والتطورات التكنولوجية السريعة والضغوط التنافسية الجديدة، فالقدرات الفكرية العالية أصبحت من أهم عوامل التفوق والتميز في الاقتصاد العالمي المبني على المعرفة، فكل الإبداعات تبدأ بأفكار خلاقة، كما أن عملية بناء قاعدة فكرية تمثل التزاما كبيرا للإدارة العليا، فهي تتطلب وقت وموارد مادية ومالية، وقد يتطلب الأمر إعادة تنظيم وهندسة جديدة لمختلف الأنشطة والعمليات (طاري عبد القادر، بن زيدان حاج، 2021، صفحة 4)

2.1.4 أبعاد رأس المال البشري: تشير الأدبيات الحديثة إلى أهمية تدريب العاملين بطرق مختلفة، وتوفير فرص التعلم الرسمية وغير رسمية، والاهتمام بإمكانية الحصول على المعلومات لأغراض تصب في مصلحة المنظمة، وتحسين ظروف السلامة والصحة المهنية، كل هذه العوامل تسهم في تطوير رأس المال البشري للمنظمة.

● **التدريب:** يعد التدريب داخل مكان العمل مجال من مجالات الإستثمار في رأس مال البشري اللازم لتحقيق الميزة الإستراتيجية، ويتحقق هذا الإستثمار من خلال تصميم وهيكله الوظيفة بطريقة تسمح للفرد بالتعلم أثناء وجوده في المنظمة، وهو عملية تطوير المهارات الحركية ومهارات التذكر والحفظ والأساليب الشرطية البسيطة التي تساعد الفرد على أداء الوظيفة (بوديسة محمد، 2021)، وتشمل تزويد الأفراد بمهارات جديدة، أو تجديد مهارات وقدرات كامنة في العاملين لتحسين مستوى الأداء، وعرف أيضا على أنه: عملية تدفق مجموعة من المعلومات والمعارف العملية والممارسة التطبيقية لتكون رصيذا من المعرفة والخبرة العملية التي تنمي المهارات لدى الأفراد في مختلف الوظائف (عبد المجيد تيمواي، 2009).

ومنه نرى أن التدريب ينمي مهارات وقدرات رأس المال البشري ويطورها بغية استغلالها في تحقيق منافع.

● **المعارف:** ويشمل المعارف التي تم تدريسها في المدارس والجامعات، أي المعارف التي يتم اكتسابها سواء كانت ضمنية أو صريحة والتي يتم استغلالها في مواجهة المشكلات أو المواقف التي يواجهها العامل أثناء قيامه بمهامه داخل المؤسسة.

● **الكفاءات والمهارات:** يؤدي الإستثمار في التعليم إلى تنمية مهارات الأفراد وبالتالي التحسين في كفاءاتهم.

● **الصحة والأمان:** يعتبر الإستثمار في الصحة أمر ضروري في تحقيق أهداف المنظمة، لأنه يساعد في ارتفاع عدد الأفراد الأصحاء القادرين على مواجهة جملة التحديات بالإضافة إلى محاولته للحد من الأمراض والوفيات والتي تعتبر كخسائر في الصحة الاجتماعية، وبالتالي الزيادة في إنتاجية العمل. (Tengiz Verulava, 2019)

2.2 مفهوم السلوك الإبداعي:

2.2.1 تعريف السلوك الإبداعي: للسلوك الإبداعي مجموعة من التعاريف نذكرها كالتالي:

- عملية خلق أفكار جديدة بعيدة عن السياق التقليدي في التفكير وإستحداث طرق وأساليب التي من شأنها تحويل هذه الأفكار الى واقع مطبق وذو قيمة نافعة للمجتمع (زيان موسى مسعود، 2021).
- وعرف السلوك الإبداعي على انه تصرفات وسلوكات تتميز بالإبداع والاصالة، وهي محصلة قرارات القادة المبدعين من خلال تفجير المهارات الفكرية والقدرات العقلية للعاملين عن طريق وضع البرامج والاستراتيجيات التي تسعى الى الاستثمار الجيد للمعارف والخبرات، وذلك في بيئة وثقافة محفز.
- 2.2.2 أهمية السلوك الإبداعي: تكمن أهمية السلوك الإبداعي في المنظمات في النقاط التالية (حاتم خليل ابراهيم الكربولي، 2019)

- تطوير الخدمات التنظيمية لتحقيق الفائدة للفرد والمنظمة؛
- المساهمة في تنمية القدرات الفكرية والعقلية للموظفين من خلال إتاحة الفرص لهم؛
- استخدام أساليب علمية مواكبة للتطورات الحديثة لغرض الإستغلال الأمثل للموارد المالية؛
- تنمية الإمكانات البشرية والمادية المتاحة عن طريق إحداث التوازن بين البرامج التنموية المختلفة؛
- إتاحة الفرصة للموارد البشرية لأجل الإستفادة من قدراتها، وذلك بالبحث عن التجديد في المجال الوظيفي، واستمرار التحديث لأنظمة العمل بما يتفق مع المتغيرات المحيطة.
- 2.2.3 أنواع ومقومات السلوك الإبداعي: لخصت دراسة (النمر، 1990) مقومات السلوك الإبداعي من خلال مجموعة العناصر التالية: (محمد السعيد جوال، 2015، صفحة 181)

- الذكاء: يؤكد العديد من الباحثين أن كل مبدع ذكي، وليس كل ذكي بمبدع، وهذا يعني أن الذكاء شرط أساسي للسلوك الإبداعي لكنه لا يكفي، حيث يحتاج إلى عناصر أخرى مرتبطة بشخصية الفرد من جهة وبخصائص البيئة من جهة أخرى، ومنه يمكن القول أن الفرد لا بد أن يتصف بحد أدنى من الذكاء؛
- الانفعالية: أظهرت الكثير من الدراسات إلى أن الشخص الذي يميل إلى السلوك الإبداعي غالبا ما يتميز بالهدوء وبالنضج الانفعالي، كما أنه يشعر بالأمان والاستقلالية والثقة بالنفس، بالإضافة لكونه يقدر ذاته كما يقدر الآخرين ويحترم آرائهم ويساعدهم؛
- الدافعية: وتعتبر عن القرارات المتخذة من داخل الفرد في أن يتحرك نحو التنفيذ والممارسة بطريقة إبداعية؛
- التعلم: تعتبر المعارف والمعلومات وسعة الاطلاع ضرورة لتنمية السلوك الإبداعي؛
- الاجتماعية: إن توفير الجو المناسب والعلاقات الإنسانية بين موظفي المؤسسة له تأثير كبير على المبادرة والمحافظة على السلوك الإبداعي، لذا يعتبر المناخ التنظيمي الداعم أرضا خصبة لتنمية التفكير الإبداعي وتحفيز السلوكيات والممارسات الإبداعية؛
- الزمن: أظهرت العديد من الدراسات أن التركيز والعمل الجاد لمدة لا تقل عن عشر سنوات في مجال التخصص ضروري لتنمية السلوك الإبداعي، لكن هذا لا يعتبر قاعدة عامة خاصة مع تطور بيئة الأعمال وارتفاع أهمية المعرفة وحجم تأثيرها، لذا يمكن القول أن العمال يحتاجون إلى فترة زمنية معينة لظهور سلوكهم الإبداعي، وتختلف هذه الفترة من عامل إلى آخر ومن مؤسسة إلى أخرى.
- 2.2.4 القدرات الأساسية للسلوك الإبداعي:

يعتبر علماء النفس أول من قاموا بدراسة واختبار قدرات ومهارات التفكير المتباعد وعلى رأسهم Guildford من خلال نظرية البناء العقلي، وتتمثل هذه القدرات في (زيان موسى مسعود، 2021، صفحة 531)

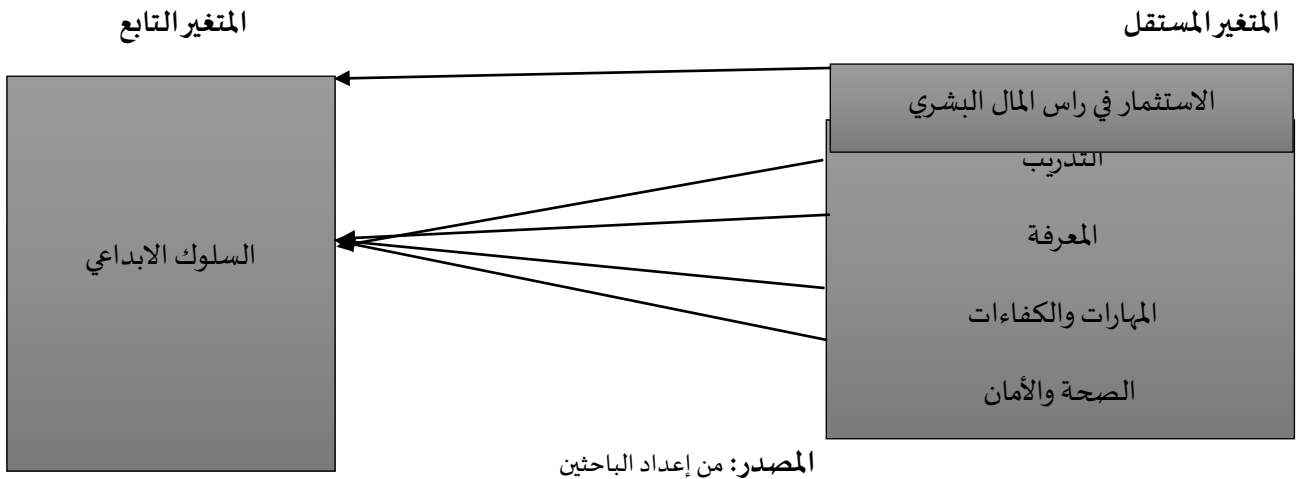
- الطلاقة: وتتمثل في القدرة على توليد عدد كبير من الأفكار والبدايل او المشكلات عند الاستجابة لمثير معين، مع السرعة والسهولة في توليدها.

- الأصاله: ونقصد ا تلك المظاهر التي تبدو في سلوك الفرد الذي يبتكر بالفعل انتاجا جديدا، فالأصاله تعني الجدة والطرافة، ولكن هناك شرطا آخر لا بد من توفره الى جانب الجدة، وهو ان يكون مناسباً للهدف أو الوظيفة التي سيؤديها العمل المبتكر، فالسلوك الجيد والمناسب والذي يؤدي الى الهدف المنشود بمهارة يعد بحق سلوكا ابداعيا اصيلا، والجدة وحدها لا يمكن ان تدل على الابداع، لان السلوك الابداعي يمكن ان يتخذ شكل العمل الابداعي بطريقة كاذبة لانخفاض درجة توافقه مع الموقف.
- المرونة: وتتمثل في القدرة الفعلية للفرد على تغيير اتجاهات تفكيره لأكثر من اتجاه وعدم التجمد او الاصرار على اتجاه معين، وهناك نوعين من المرونة :
 - مرونة تكيف: وتتعلق بقدرة الفرد على اعادة ترتيب عناصر المشكلة وفق ما تطلبه الامكانيات والظروف المحيطة.
 - المرونة التلقائية: وتتعلق بقدرة الفرد على تغيير تفكيره بسهولة وسرعة نحو افكار اخرى متحررا من القيود، متخذاً عدة اتجاهات بدلا من اتجاه واحد في التفكير.
- الافاضة: وتتمثل في القدرة على التفصيل والتوضيح للأفكار المطروحة لحل المشكلات والتعامل مع المواقف الطارئة التي تواجه الفرد في حياته العملية.
- الحساسية للمشكلات: وتتمثل في القدرة على الشعور بان الموقف الذي يواجهه الفرد ينطوي على مشكلة او عدد معين من المشكلات التي تحتاج الى حل، وهنا نرى ان الحساسية للمشكلات تظهر غالبا في شكل وعي بالنقص او العيوب في الاشياء او المواقف، مما يؤدي الى الاحساس بالحاجة الى التغيير او حيل جديدة.

3. المعطيات والنموذج:

3.1 نموذج الدراسة:

الشكل 1: نموذج الدراسة



3.2 مجتمع وعينة الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من موظفي جامعة الجزائر 3 بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير والمقدر عددهم 35 موظف.

3.3 اختيار العينة: بغية الوصول إلى الأهداف المرجوة، وللإجابة على الإشكالية، واختبار فرضيات الدراسة تم استخدام الاختبارات الإحصائية التالية:

- معامل ألفا كرومباخ (Cronbach's Alpha) تم استخدامه لغرض تقدير ثبات أداة القياس المستخدمة في الدراسة.
- المتوسط الحسابي.

- الإنحراف المعياري.
- اختبار T.
- اختبار تحليل التباين الأحادي.
- معامل الارتباط بيرسون.
- تحليل الانحدار الخطي البسيط.

3.4 أداة الدراسة:

تتضمن أداة الدراسة استبيان تم توزيعه على موظفي جامعة الجزائر 3 بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير يتكون من 25 سؤال تم توزيعه كالتالي:

اشتمل المحور الأول بيانات المتغيرات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة، وكانت هذه المتغيرات هي: (الجنس، العمر، الوظيفة، الخبرة).

والمحور الثاني متعلق برأس المال البشري يتضمن 20 عبارة.

والمحور الثالث يتضمن السلوك الإبداعي يتضمن 10 عبارات.

ولأن الهدف الأساسي من دراستنا هو معرفة مدى تأثير رأس المال البشري على السلوك الإبداعي تم تنمية مقياس باستخدام طريقة ليكرت الخماسي، كما يلي:

جدول رقم (1): نقاط الاستجابة حسب سلم ليكرت

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

المصدر: من إعداد الباحثين

3.5 الأساليب والإحصائية

تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم SPSSV25 لتفريغ بيانات الاستبيان من أجل معالجة الإحصائيات باستخدام الأساليب الإحصائية الفا كرومباخ، و للتحقق من صدق وثبات أداة الدراسة استعملنا معامل الارتباط بيرسون للتحقق من صدق الإتساق الداخلي، والأساليب الإحصائية المستخدمة في الإجابة على تساؤلات الدراسة والتحقق من فرضياتها التكرارات والنسب، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ومعامل الارتباط R للكشف عن العلاقة بين متغيرات الدراسة، ومعامل الانحدار لحساب مدى تأثير رأس المال البشري على السلوك الإبداعي.

4 النتائج

4.1 اختبار صدق وثبات الاستبيان:

• الصدق الظاهري لأداة الدراسة

الصدق الظاهري: يقصد به التأكد من أن مقياس الدراسة (الإستبانة) صالحة لقياس ما أعدت من أجل قياسه، وللتأكد من ذلك **0,979 تم تقسيم الإستبيان على مجموعة من الأساتذة المحكمين.

ثانياً الإتساق الداخلي: تم حساب الإتساق الداخلي لعبارة الإستبيان عن طريق حساب معاملات الارتباط بيرسون (Person) بين كل عبارة والدرجة الكلية للمحور كما يلي:

• الاتساق الداخلي لعبارة المحور الأول: رأس المال البشري.

جدول رقم (2): معاملات الارتباط بين درجات فقرات محور رأس المال البشري مع الدرجة الكلية لكل بعد

التدريب		المعارف		الكفاءات والمهارات		الصحة والأمان	
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
1	0,695**	6	0,816*	11	0,619**	16	0,768**
2	0,753**	7	0,807*	12	0,714**	17	0,631**
3	0,768**	8	0,775*	13	0,763**	18	0,782**
4	0,699**	9	0,821*	14	0,670**	19	0,625**
5	0,858**	10	0,747*	15	0,666**	20	0,716**
دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01)							

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات SPSS

يتضح من الجدول أعلاه أن أبعاد المحور الأول للإستبانة ترتبط بالدرجة الكلية للمحور التابعة له إرتباط ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0,01)، حيث تتراوح معاملات الارتباط (0.619 – 858.0)، وهي أكبر من 0,21 مما يعني أن كافة الأبعاد تتمتع بالإتساق الداخلي وهذا يعني صلاحيتها للتطبيق على مجتمع الدراسة لتحقيق أهداف الإستبانة والإجابة على أسئلتها.

الإتساق الداخلي لمتغيرات المحور الثاني: السلوك الإبداعي

الجدول رقم (3): معاملات الارتباط بين درجات فقرات محور رأس المال البشري مع الدرجة الكلية لكل بعد

السلوك الإبداعي			
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
1	0,726**	6	0,741**
2	0,767**	7	0,769**
3	0,745**	8	0,686**
4	0,823**	9	0,555**
5	0,775**	10	0,615**
دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01)			

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات SPSS

يتضح من الجدول أعلاه أن درجة الارتباط بين عبارات المحور الثاني الخاص بالسلوك الإبداعي موجبة، وكل العبارات دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01) وهذا يدل على أن هناك ارتباطاً داخلياً بين عبارات محور السلوك الإبداعي.

4.2 ثبات أداة القياس الخاصة بالدراسة: تم استخدام معامل ألفا كرومباخ لتقدير معامل الثبات والجدول التالي يوضح قيم معامل الثبات.

الجدول (4): معامل ثبات ألفا كرومباخ

الرقم	أبعاد الدراسة	عدد الفقرات	معامل الثبات
1	الاستثمار في التدريب	5	0,939
2	الاستثمار في المعارف	5	0,907
3	الاستثمار في المهارات والكفاءات	5	0,844
4	الاستثمار في الصحة	5	0,923
	رأس المال البشري	20	0,955
	السلوك الإبداعي	10	0,894
	الدراسة ككل	30	0,951

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات SPSS

يتضح من الجدول أعلاه أن معامل ثبات الدراسة ألفا كرومباخ تجاوز 0,70 حيث بلغت نسبة المحور الأول المتعلق برأس المال البشري 0,955 في حين بلغت نسبة المحور الثاني السلوك الإبداعي 0,894 هذا يعني أن معامل الثبات لكلا المحورين مقبول. كما بلغت النسبة الكلية للإستبانة 0,951 مما يعني أن عبارات الإستبانة تتصف بدرجة عالية من القبول ومنه نستنتج أن أداة الدراسة قابلة لقياس ما وضعت لقياسه.

4.3 تحليل البيانات الشخصية:

الجدول رقم (5): تحليل البيانات الشخصية لعينة الدراسة

البيانات	النوع	التكرار	النسبة
الجنس	ذكر	22	62.9
	انثى	13	37.1
العمر	من 20 الى 40	20	57.1
	من 40 الى 70	15	42.9
الوظيفة	موظف	18	51.4
	موظف مؤقت	12	34.3
	موظف مسؤول	5	14.3
الخبرة	أقل من 5 سنوات	10	%28.6
	من 5 الى 15 سنة	11	%31.4
	أكثر من 15 سنة	14	%40

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات SPSS

يتضح من الجدول أعلاه أن

- نسبة الذكور الموظفين في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الجزائر3 بلغت (63.9) وهي أكثر من نسبة الإناث.

- الموظفون الذين تتراوح أعمارهم من 40 إلى 70 سنة أكثر من الموظفين الذين تتراوح أعمارهم من 20 إلى 40 سنة.
- عدد الموظفين الدائمين في الكلية كبيرة مقارنة بالموظفين المؤقتين والمسؤولين.
- مستوى الخبرة لدى الموظفين (أكثر من 15) عالي بنسبة (48.6).
- 4.4 عرض وتحليل إجابات أفراد العينة: سنقوم من خلال الجداول الموالية بتبيان المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، إضافة لدرجة موافقة أفراد عينة الدراسة.
- عرض وتحليل إجابات أفراد العينة على عبارات المحاور الأولى

الجدول رقم (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة لأبعاد المحور الأول رأس المال البشري

الرقم	عبارات المحور الأول	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
1	تهتم المؤسسة بتدريب الموظفين بما يتناسب مع احتياجات الوظيفة	3,1429	1,16677	متوسطة
2	حظى العاملون في المؤسسة بخدمات تدريبية ملائمة لمؤهلاتهم العلمية وطبيعة عملهم	3,0286	1,15008	متوسطة
3	دورات التدريبية التي شاركت فيها ساهمت في تحسين قدراتي الشخصية	3,0000	1,18818	متوسطة
4	يوجد تناغم بين مهارات العاملين والعمل المطلوب منهم إنجازه	3,3429	1,23533	متوسطة
5	تتبنى المؤسسة سياسات وبرامج جادة تسمح بتطوير وتنمية كفاءاتهم البشرية	2,8857	1,43017	متوسطة
المستوى العام للتدريب				
6	تحرص المؤسسة على إثراء وتطوير معارف عامليها من خلال برمجة دورات تعليمية متخصصة	3,0571	1,28207	متوسطة
7	تهتم الإدارة على استقطاب الأفراد ذوي القدرات المتميزة والمعارف المناسبة مجال عملها	3,1429	1,39627	متوسطة
8	تحرص الإدارة على توفير كافة البيانات والمعلومات التي تساعد العاملين على تطوير أدائهم	3,2857	1,17752	متوسطة
9	تشجع الإدارة العاملين على تبادل وتشارك المعلومات من خلال وسائل متعددة كقواعد البيانات والاجتماعات والاتصالات.	3,4286	1,21959	عالية
10	توفر المؤسسة الوسائل والبنية التحتية المطلوبة لتبادل و نشر المعارف وتعمل على تطويرها وتحديثها باستمرار	3,2857	1,36277	متوسطة
المستوى العام للمعرفة				
11	يوجد في المؤسسة عدد مناسب من العاملين ذوي مهارات وخبرات عملية خاصة ومفيدة للعمل.	3,4000	1,26491	متوسطة
12	تضم المؤسسة أفراداً ذوي قدرات عقلية متفوقة يساهمون في ابتكار الحلول وتطوير أدائها.	3,4857	1,19734	عالية
13	تشجع الإدارة العاملين على الاستفادة من خبراتهم ومعارفهم المتراكمة وتحثهم على تبادلها ومشاركة زملائهم فيها.	3,0857	1,24550	متوسطة
14	تتواجد في المؤسسة نظم معروفة وشفافة يتم على أساسها تقييم الكفاءات.	3,0000	1,11144	متوسطة
15	يعمل العاملون في المؤسسة وبتشجيع منها على تنويع وتطوير قدراتهم ومهاراتهم التي تساعدتهم في مجال عملهم.	3,3429	1,25892	متوسطة
المستوى العام للكفاءات والمهارات				
		3,2629	0,95520	متوسطة

16	تهتم المؤسسة بتوفير ظروف العمل المادية والمعنوية الملائمة لعاملها	3,2000	1,38903	متوسطة
17	تتعاملون في المؤسسة بالوقت الكافي من الراحة	3,5143	1,29186	عالية
18	تشدد الادارة على معايير الامن والسلامة في مكان العمل.	3,1714	1,27154	متوسطة
19	يحظى كافة العاملين في المؤسسة بالتأمين والرعاية الصحية	3,3143	1,27813	متوسطة
20	لا يفرض العمل في المؤسسة أيا من أنواع الضغوط أو القلق على العاملين	3,3143	1,25491	متوسطة
المستوى العام الصحة				
		3,3029	1,13487	متوسطة
إجمالي المحور الأول				
		3,2214	,92643	متوسطة

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات SPSS

يشير الجدول أعلاه إلى العبارات المتعلقة بالمحور الأول في جامعة الجزائر3، بلغ المتوسط الحسابي للمحور الأول (3,2214) بدرجة موافقة متوسطة ما يوضح أن مستوى أهمية الإستثمار في رأس المتال البشري من وجهة نظر أفراد العينة كان متوسط بإنحراف معياري (0,92643) وهو أقل من 1 وهذا يدل على أن هناك تناسق في إجابات أفراد العينة.

وجاء ترتيب أبعاد المحور الأول حسب المتوسط الحسابي كما يلي:

- الصحة أولا: من خلال نتائج الجدول اتضح أن المستوى العام لبعد الصحة لأفراد عينة الدراسة متوسط وذلك بمتوسط حسابي قدره (3,3029) وإنحراف معياري (1,13487) ما يبين إهتمام أفراد العينة ببعد الصحة والأمان، حيث جاءت العبارة (17) التي تنص على " يتمتع العاملون في المؤسسة بالوقت الكافي من الراحة " بأكبر متوسط حسابي (3,5143) وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام لبعد الصحة والأمان وإنحراف معياري (1,2918)، فيم حصلت العبارة (18) التي تنص على "تشدد الإدارة على معايير الأمن والسلامة في مكان العمل " على أقل متوسط حسابي (3,1714) وإنحراف معياري (1,27154)، وهذا يدل على أن جامعة الجزائر3 توفر الوقت الكافي للموظفين من أجل استعادة نشاطهم وتجديد طاقاتهم من أجل القيام بالعمل بطرق إبداعية.
- المهارات والكفاءات في المرتبة الثانية : من خلال نتائج الجدول اتضح أن المستوى العام لبعد المهارات والكفاءات متوسط وذلك بمتوسط حسابي قدره (3,2629) وإنحراف معياري بلغ (0,95520)، مما يشير إلى وجود إهتمام متوسط لأفراد العينة لبعد المهارات والكفاءات يفسر ذلك بالعبارة رقم (12) التي تنص على " تضم المؤسسة أفرادا ذوي قدرات عقلية متفوقة يساهمون في ابتكار الحلول وتطوير أدائها" بمتوسط حسابي (3,4857) يندرج ضمن درجة موافقة عالية وإنحراف معياري (1,19734) مما يشير إلى وجود تشتت في إجابات أفراد العينة حول هذا البعد، فيما حصلت العبارة (14) التي تنص على "تواجد في المؤسسة نظم معروفة وشفافة يتم على أساسها تقييم الكفاءات " على أقل متوسط حسابي (3,000) وإنحراف معياري (1,11144)، وتشير هذه النتائج إلى قلة اهتمام جامعة الجزائر3 بالأفراد ذوي المهارات والكفاءات العالية من وجهة نظر الموظفين.
- من خلال نتائج الجدول اتضح أن المستوى العام لبعد المعرفة متوسط وذلك بمتوسط حسابي قدره (3,2400) وإنحراف معياري (1,10166) مما يشير إلى وجود تشتت في إجابات أفراد العينة حول هذا البعد وجاء بعد المعرفة في المرتبة الثالثة، هذا ما تفسره العبارة (9) التي تنص على " تشجع الإدارة العاملين على تبادل وتشارك المعلومات من خلال وسائل متعددة كقواعد البيانات والإجتماعات والاتصالات" بمتوسط حسابي قدره (3,4286) يندرج ضمن درجة موافقة عالية وإنحراف معياري (1,21959) يدل على تشتت إجابات أفراد العينة، فيما حصلت العبارة التي تنص على "تحرص المؤسسة على إثراء وتطوير معارف عاملها من خلال برمجة دورات تعليمية متخصصة " بمتوسط حسابي (3,0571) يندرج ضمن درجة موافقة متوسطة وإنحراف معياري (1,28207)، وتشير

هذه النتائج إلى أن أفراد العينة لديهم إهتمام بإستعمال أدوات الإتصال وتكنولوجيا المعلومات كوسائل لتواصل وتبادل المعلومات وتنفيذ الاجتماعات، كما أن الجامعة توفر قاعدة بيانات تساعد في تطوير وتحسين أدائهم.

• من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن التدريب جاء في الأخير حيث المستوى العام لبعد التدريب متوسط وذلك بمتوسط حسابي قدره (3,0800) وإنحراف معياري (1,10953) مما يشير إلى وجود تشتت في إجابات أفراد العينة حول هذا البعد، وهذا ما تفسره العبارة (4) التي تنص " يوجد تناغم بين مهارات العاملين والعمل المطلوب منهم إنجازه" بمتوسط حسابي قدره (3,3429) يندرج ضمن درجة موافقة متوسطة وإنحراف معياري (1,23533)، فيما حصلت العبارة (5) التي تنص على " تتبنى المؤسسة سياسات وبرامج جادة تسمح بتطوير وتنمية كفاءتها البشرية" يفسر هذا أن الجامعة توظف العاملين حسب المؤهلات لتشغيل المنصب الشاغر، في حين هناك نقص في تكوين وتدريب الموظفين ووضع برامج تدريبية لتطوير وتنمية مهاراتهم.

عرض وتحليل إجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثاني

جدول رقم (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة للمحور الثاني السلوك الإبداعي

رقم	العبارة	المتوسط الحسابي	لانحراف المعياري	درجة التوافق
1	لدي القدرة على التفكير السريع في ظروف مختلفة	3,8286	,85700	عالية
2	لديك القدرة على إدخال تحسينات على الأفكار المطروحة لحل المشكلات	3,8857	0,96319	عالية
3	أمتلك بلاغة لغوية تمكنني من أستخدام أكبر قدر ممكن من الالفاظ المهنية ذات المعنى الدقيق في مجال عمل.	3,9714	0,89066	عالية
4	أحرص على معرفة أوجه القصور أو الضعف فيما أقوم به من عمل.	3,7143	1,15227	عالية
5	تأثر بالأفكار التقليدية وإنما أحاول أن أتميز في عملي	3,8000	1,13241	عالية
6	مستعد لتحمل نتائج ما أقوم به من أعمال وقرارات	4,1143	0,96319	عالية
7	بمقدوري رفض ما هو خاطئ من تعليمات وإجراءات	3,9714	0,98476	عالية
8	أستطيع أن أعبر عن أفكاري بطريقة يفهمها الجميع	3,9429	0,96841	عالية
9	تعمل الإدارة على حث الأفراد وتشجيعهم للتفكير خارج نطاق اختصاصهم	3,2857	1,17752	متوسطة
10	لدي القدرة عللا التنبؤ بمشاكل العمل قبل وقوعها	3,6286	1,03144	عالية
إجمالي المحور الثاني السلوك الإبداعي				
		3,8143	,72726	عالية

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات SPSS

يشير الجدول إلى إجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثاني المتمثل في السلوك الإبداعي في جامعة الجزائر3، وبصفة عامة جاءت اتجاهات آراء أفراد العينة حل متغير السلوك الإبداعي عالية وهذا ما تؤكد قيمة المتوسط الحسابي التي بلغت 3,8143 وإنحراف معياري 0,72726 يدل على تباين إجابات أفراد العينة، هذا يدل على موافقة أفراد العينة على أغلب عبارات المحور الثاني يفس ذلك بالعبارة رقم 6 "مستعد لتحمل نتائج ما أقوم به من أعمال وقرارات" بمتوسط حسابي 4,1143 وإنحراف معياري 0,96319 في حين جاء العبارة 9 " تعمل الإدارة على حث الأفراد وتشجيعهم للتفكير خارج نطاق اختصاصهم" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قيمته 3,2857 وإنحراف معياري 1,17752 وتشير هذه النتيجة إلى إمتلاك أفراد العينة القدرات والمهارات التي تساعد على الإبداع والإبتكار.

4.5 إختبار الفرضيات

4.5.1 إختبار فرضية الدراسة الرئيسية: التي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية للإستثمار البشري بأبعاده على تعزيز السلوك الإبداعي، ولإختبار هذه الفرضية تم إستخدام تحليل التباين لقياس أثر الإستثمار في رأس المال البشري على السلوك الإبداعي، أهم النتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم(8): نتائج تحليل التباين لقياس أثر الإستثمار في رأس المال البشري على السلوك الإبداعي

جدول المعاملات						تحليل التباين			ملخص النموذج		لتغير التابع
Sig T	T المحسوبة	B	خطأ المعياري	Bêta	البيان	D.F	Sig F*	F المحسوبة	R ²	R	السلوك الإبداعي
0,004	3,102	0,373	0,120	0,475	إستثمار في رأس المال البشري	1	0,004	9,622	0,202	0,475	
قيمة F المجدولة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) ودرجة الحرية (1) = 3,92 قيمة T الجدولية = 1,690						(*) ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$)					

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات SPSS

يوضح الجدول أعلاه رقم أثر الإستثمار في رأس المال البشري على تعزيز السلوك الإبداعي بجامعة الجزائر 3 إذ أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر ذو دلالة إحصائية للإستثمار في رأس المال البشري على السلوك الإبداعي حيث بلغت قيمة الارتباط $R (0,475)$ وهذا ما يدل على وجود علاقة إرتباط طردية ضعيفة ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) بين الإستثمار في رأس المال البشري والسلوك الإبداعي، وهذا ما دعمته قيمة F المحسوبة البالغة (9,622) بمستوى دلالة (0,004) وهي أقل من (0,05) عند درجة حرية واحدة، أما معامل التحديد R^2 فبلغ (0,202) أي ما نسبته (20,2%) من التغيرات في السلوك الإبداعي نتيجة التغير في الإستثمار في رأس المال البشري وهي نسبة ضعيفة أما النسبة المتبقية أي (79,8%) تعود لمتغيرات أخرى لم تدخل في الدراسة، بالإضافة إلى قيمة $Bêta (0,475)$ أي أن تغيير في وحدة واحدة في المتغير المستقل يؤدي إلى تغير بمقدار 47,5% من المتغير التابع ويؤكد ضعف هذا التأثير قيمة T المحسوبة التي بلغت قيمتها (3,102) وهي أكبر من قيمة T الجدولية عند مستوى دلالة (0,004) وهي أقل من (0,05). وهذا ما يدفعنا إلى قبول الفرضية الرئيسية التي تنص على " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للإستثمار البشري بأبعاده على تعزيز السلوك الإبداعي "

4.5.1.1 إختبار الفرضية الفرعية الأولى: التي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب في تعزيز السلوك الإبداعي لدى الموظفين، ولإختبار هذه الفرضية تم إستخدام تحليل التباين لقياس أثر التدريب على السلوك الإبداعي، أهم النتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم(5): نتائج تحليل التباين لقياس أثر التدريب على تعزيز السلوك الإبداعي

جدول المعاملات						تحليل التباين			ملخص النموذج		المتغير التابع
Sig T	T	B	خطأ المعياري	Bêta	البيان	D.F	Sig F*	F	R ²	R	السلوك الإبداعي
0,03	2,269	0,241	0,106	0,367	التدريب	1	0,03	5,150	0,135	0,367	

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات SPSS

يتضح من الجدول أعلاه أن مستوى الدلالة Sig= 0,03 وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) يعني أن نموذج الدراسة دال إحصائياً، في حين جاء معامل الارتباط R (0,367) يدل على وجود علاقة ارتباط ضعيفة وموجبة لكنها ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,05) بين التدريب والسلوك الإبداعي في حين قيمة R² بلغت (0,135) يبين ذلك أن بعد التدريب يفسر (13,5%) من التغيرات التي تطرأ على السلوك الإبداعي لدى الموظفين وهي نسبة ضعيفة جداً ويؤكد ذلك قيمة F المحسوبة التي بلغت (5,150) وهي أكبر من قيمة F المجدولة عند مستوى دلالة تساوي (0,03) وهي أقل من (0,05) عند درجة حرية واحدة بالإضافة إلى قيمة Bêta (0,367) أي أن تغيير في وحدة واحدة في المتغير المستقل يؤدي إلى تغير بمقدار 36,7% من المتغير التابع ويؤكد ضعف هذا التأثير قيمة T المحسوبة التي بلغت قيمتها (2,269) وهي أكبر من قيمة T الجدولية عند مستوى دلالة (0,03) وهي أقل من (0,05). وهذا ما يدفعنا إلى قبول الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب في تعزيز السلوك الإبداعي لدى الموظفين"

4.5.1.2 اختبار الفرضية الفرعية الثانية: التي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية للمعرفة في تعزيز السلوك الإبداعي لدى الموظفين، ولإختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل التباين لقياس بعد المعرفة على السلوك الإبداعي، أهم النتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم(10): نتائج تحليل التباين لقياس أثر المعرفة على تعزيز السلوك الإبداعي

جدول المعاملات						تحليل التباين			ملخص النموذج		المتغير التابع
Sig T	T	B	خطأ المعياري	ta	البيان	D.F	Sig F*	F	R ²	R	السلوك الإبداعي
0,002	3,428	0,338	0,099	0,512	المعرفة	1	0,002	11,754	0,263	0,512	

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات SPSS

يتضح من الجدول أعلاه أن مستوى الدلالة $\text{Sig} = 0,002$ وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) يعني أن نموذج الدراسة دال إحصائياً، في حين جاء معامل الارتباط $R (0,512)$ يدل على وجود علاقة ارتباط متوسطة وموجبة لكنها ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0,05$) بين المعرفة والسلوك الإبداعي في حين قيمة R^2 بلغت ($0,263$) يبين ذلك أن بعد المعرفة يفسر ($26,3\%$) من التغيرات التي تطرأ على السلوك الإبداعي لدى الموظفين وهي نسبة متوسطة ويؤكد ذلك قيمة F المحسوبة التي بلغت ($11,754$) وهي أكبر من قيمة F المجدولة عند مستوى دلالة تساوي ($0,002$) وهي أقل من ($0,05$) عند درجة حرية واحدة بالإضافة إلى قيمة $B\hat{e}ta$ ($0,512$) أي أن تغيير في وحدة واحدة في المتغير المستقل يؤدي إلى تغير بمقدار $51,2\%$ من المتغير التابع ويؤكد هذا التأثير قيمة T المحسوبة التي بلغت قيمتها ($3,428$) وهي أكبر من قيمة T الجدولية عند مستوى دلالة ($0,002$) وهي أقل من ($0,05$). وهذا ما يدفعنا إلى قبول الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمعرفة في تعزيز السلوك الإبداعي لدى الموظفين"

إختبار الفرضية الفرعية الثالثة: التي تنص على يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمهارات والكفاءات في تعزيز السلوك الإبداعي لدى الموظفين، ولإختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل التباين لقياس أثر المهارات والكفاءات على السلوك الإبداعي، أهم النتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم: نتائج تحليل التباين لقياس أثر المهارات والكفاءات على تعزيز السلوك الإبداعي

المتغير التابع	ملخص النموذج		تحليل التباين			جدول المعاملات				
	R^2	R	F محسوبة	$\text{Sig } F^*$	$D.F$	البيان	t_{α} الخطأ المعياري	B	T محسوبة	$\text{Sig } T$
السلوك الإبداعي	0,181	0,425	7,293	0,011	1	المهارات والكفاءات	0,425	0,324	2,701	0,011

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات SPSS

يتضح من الجدول أعلاه أن مستوى الدلالة $\text{Sig} = 0,011$ وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) يعني أن نموذج الدراسة دال إحصائياً، في حين جاء معامل الارتباط $R (0,425)$ يدل على وجود علاقة ارتباط ضعيفة وموجبة لكنها ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0,05$) بين المهارات والكفاءات والسلوك الإبداعي في حين قيمة R^2 بلغت ($0,181$) يبين ذلك أن بعد المهارات والكفاءات يفسر ($18,1\%$) من التغيرات التي تطرأ على السلوك الإبداعي لدى الموظفين وهي نسبة ضعيفة ويؤكد ذلك قيمة F المحسوبة التي بلغت ($7,293$) وهي أكبر من قيمة F المجدولة عند مستوى دلالة تساوي ($0,011$) وهي أقل من ($0,05$) عند درجة حرية واحدة بالإضافة إلى قيمة $B\hat{e}ta$ ($0,425$) أي أن تغيير في وحدة واحدة في المتغير المستقل يؤدي إلى تغير بمقدار $42,5\%$ من المتغير التابع ويؤكد هذا التأثير قيمة T المحسوبة التي بلغت قيمتها ($2,701$) وهي أكبر من قيمة T الجدولية عند مستوى دلالة ($0,011$) وهي أقل من ($0,05$). وهذا ما يدفعنا إلى قبول الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمهارات والكفاءات في تعزيز السلوك الإبداعي لدى الموظفين"

إختبار الفرضية الفرعية الرابعة: التي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية للصحة والأمان في تعزيز السلوك الإبداعي لدى الموظفين، ولإختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل التباين لقياس أثر بعد الصحة والأمان على السلوك الإبداعي، أهم النتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم(11): نتائج تحليل التباين لقياس أثر الصحة والأمان على تعزيز السلوك الإبداعي

جدول المعاملات					تحليل التباين			ملخص النموذج		المتغير التابع
Sig T	T المحسوبة	B	خطأ المعياري	Beta	البيان	D.F	Sig F*	F المحسوبة	R ²	R
0,00	2,054	0,216	0,105	0,337	الصحة	1	0,048	4,220	0,113	0,337

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات SPSS

يتضح من الجدول أعلاه أن مستوى الدلالة Sig=0,048 وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) يعني أن نموذج الدراسة دال إحصائياً، في حين جاء معامل الارتباط R (0,337) يدل على وجود علاقة ارتباط ضعيفة وموجبة لكنها ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,05) بين الصحة والسلوك الإبداعي في حين قيمة R² بلغت (0,113) يبين ذلك أن بعد المهارات والكفاءات يفسر (11,3%) من التغيرات التي تطرأ على السلوك الإبداعي لدى الموظفين وهي نسبة ضعيفة ويؤكد ذلك قيمة F المحسوبة التي بلغت (4,220) وهي أكبر من قيمة F الجدولة عند مستوى دلالة تساوي (0,048) وهي أقل من (0,05) عند درجة حرية واحدة بالإضافة إلى قيمة Bêta (0,337) أي أن تغيير في وحدة واحدة في المتغير المستقل يؤدي إلى تغير بمقدار 33,7% من المتغير التابع ويؤكد هذا التأثير قيمة T المحسوبة التي بلغت قيمتها (2,054) وهي أكبر من قيمة T الجدولية عند مستوى دلالة (0,011) وهي أقل من (0,05). وهذا ما يدفعنا إلى قبول الفرضية الفرعية الرابعة التي تنص على " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للصحة وفي تعزيز السلوك الإبداعي لدى الموظفين "

5. الخاتمة:

المصدر الحقيقي لثروة أي مؤسسة ليس في القدرات المادية والمالية، بل في بناء العنصر البشري لأنه أهم عنصر في تمكين المؤسسة وتطورها، ومن المستحيل تخيل التطور والابتكار والإبداع بدون موارد بشرية، فهو مصمم ومنفذ لها. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

أظهرت النتائج التحليلية والإحصائية أن الصحة جاءت في المرتبة الأولى من حيث إهتمام أفراد العينة، وهذا يؤكد أن أفراد عينة الدراسة تسعى إلى إهتمام الجامعة بالصحة ودعم إجراءات تنميتها باستمرار وتذليل أي عقبات قد تنشأ أو تمنع من نقلها بأسلوب تعاوني لتشجيع العمل بروح الفريق. يلهم إهتمام أفراد عينة الدراسة بالمهارات والكفاءات وهذا يؤكد أن الإهتمام بمهارات وكفاءات الموظفين ودعم إجراءات تنميتها باستمرار وتذليل أي عقبات قد تنشأ أو تمنع من نقلها بأسلوب تعاوني لتشجيع العمل بروح الفريق واكسابهم مهارات اضافية تحقق أفضل مستوى للسلوك الإبداعي.

يليه الإستثمار في رأس المال البشري فقد حاز على درجة متوسطة من الأهمية نوعاً ما حسب اجابات أفراد عينة الدراسة، مما يدل على ان هناك نقص من جامعة الجزائر 3 للإهتمام برأسمالها البشري بكل ما يحمل من نقاط ايجابية وتحقيق أفضل الإستثمار لجهودهم سيما يتعلق بالتدريب والمعرفة والمهارات والكفاءات التي يمتلكوها؛

هناك أثر متوسط للمعرفة على تعزيز السلوك الإبداعي للموظفين بجامعة الجزائر 3؛

يوجد أثر ضعيف للاستثمار في رأس المال البشري على تعزيز السلوك الإبداعي في جامعة الجزائر 3 ؛

هناك أثر للمهارات والكفاءات ضعيف على تعزيز السلوك الإبداعي للموظفين بجامعة الجزائر 3؛

هناك أثر للصحة ضعيف على تعزيز السلوك الإبداعي للموظفين بجامعة الجزائر 3؛

هناك أثر للتدريب ضعيف جدا على تعزيز السلوك الإبداعي للموظفين بجامعة الجزائر 3.

التوصيات: من خلال نتائج الدراسة توصلنا إلى مجموعة من التوصيات أهمها:

- ضرورة الاهتمام بتدريب الموظفين وإنشاء برامج تدريبية إلكترونية؛
- ضرورة تحسين (المعرفة) من أجل اكتساب معارف جديدة من خلال إقامة الندوات والمؤتمرات والمؤتمرات (الداخلية والخارجية على حد سواء)، وتحويل الخبرة والمعرفة إلى تطبيقات ميدانية تحقق أفضل النتائج؛
- تشجيع وتحفيز الموظفين على تطوير وتنمية أدائهم وإعطائهم مجالا للإبداع وطرح أفكارهم؛
- تطوير الجامعة بما يواكب التكنولوجيا الحديثة وبما يجعلها ذات مكانة في ظل التنافسية العالية؛
- الاستفادة من خبرات وتجارب ورؤى الدول المتقدمة في مجال التوظيف الجامعي، وتطويره وتحسين الأداء والإنتاجية ورفع كفاءته وفاعليته من خلال أحدث آليات الإدارة الجامعية، أي إدارة الجودة الشاملة.

6. المراجع:

1. Tengiz Verulava. (2019). Health Capital, Primary Health Care and Economic Growth. *Eastern Journal of medicine*, 56.
2. بلقاسم شبيلي، نورة قنيقة. (2020). رأس المال البشري مدخل لبناء التنمية قراءة سوسيولوجية. *مجلة العلوم الإنسانية لجامعة ام البواقي المجلد 7، العدد 1*, 239.
3. بهياني رضا، بخي فريد. (2021). أثر الاستثمار في رأس المال البشري على النمو الاقتصادي في الجزائر. *مجلة رؤى إقتصادية*. 59، (11).
4. بوديسة محمد. (2021). *أثر الاستثمار في رأس المال البشري على تعزيز الاداء التنافسي في المؤسسات الاقتصادية*. عيب تموشنت :جامعة بلحاج بوشعيب .
5. حاتم خليل ابراهيم الكربولي. (2019). دور التمكين الإداري في تعزيز السلوك الإبداعي. *مجلة جامعة الأنبار للعلوم الإقتصادية والإدارية* المجلد 11/العدد 24, 277.

6. دحماني سامية (s.d.). أهمية الإستثمار في رأس المال البشري ودوره في جذب الاستثمار الأجنبي المباشر. *مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات العدد*. 8, 71.
7. رياض بن صوشة (s.d.). الإستثمار في رأس المال البشري كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية المستمرة في منظمات الأعمال. *مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية المجلد 28 العدد*. 1, 140.
8. ريم عمام (2018). رأس المال البشري كمورد استراتيجي لتحقيق الميزة التنافسية في ظل الاقتصاد الرقمي -دراسة حالة المعهد الوطني لتحسين المستوى في التجهيز -بقصر البخاري. *مجلة الدراسات الاقتصادية المعمقة العدد*. 8, 1-22.
9. زهرة عزيزي، ليليا بن صويلح (2021). الاستثمار في رأس المال البشري كخيار استراتيجي لتحقيق الجودة الشاملة. *مجلة المجتمع والرياضة المجلد 4، العدد*. 2, 243.
10. زهرة عزيزي، ليليان بن صويلح (2021). الإستثمار في رأس المال البشري كخيار استراتيجي لتحقيق الجودة الشاملة. *مجلة المجتمع والرياضة*. 244.
11. زيان موسى مسعود (2021). أثر السلوك الإبداعي في تنافسية المؤسسات الاقتصادية في ظل اقتصاد المعرفة. *مجلة اقتصاديات شمال اقتصاديات شمال إفريقيا المجلد 17 العدد*. 26, 527-544.
12. زيان موسى مسعود (2021). أثر السلوك الإبداعي في تنافسية المؤسسات الاقتصادية في ظل اقتصاد المعرفة -وحدة الأنايب المصغرة PTS كنموذج. *مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا المجلد 17 العدد*. 26, 530.
13. طاري عبد القادر، بن زيدان حاج (2021). دور الجماعة في تكوين رأس المال البشري لمواكبة تحديات الاقتصاد الرقمي. *مجلة دفاتر بواذكس المجلد 10 العدد*. 01, 1-18.
14. عبد المجيد تيمواوي (2009). الاستثمار في رأس المال البشري كأداة لتنمية رأس المال البشري. *مجلة الواحات للبحوث والدراسات العدد*. 7, 160-161.
15. عيسى خليفي، ربيعة قوادرية (2014). مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في تسيير المعرفة بالمؤسسة الجزائرية (دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل فرع جنرال كابل بسكرة. *رؤى اقتصادية العدد*. 6, 169-184.
16. ليلي بوحديد، الهام يحيياوي (2013). قياس عائد الإستثمار في تدريب رأس المال البشري في ظل اقتصاد المعرفة. *مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية*. 36-37.
17. محسن عبد الأمير عطية الطائي (2021). رأس المال البشري وأثره في تعزيز الأداء الإبداعي للعاملين. العراق: جامعة كربلاء كلية الإدارة والاقتصاد.
18. محمد السعيد جوال (2015). *التمكين وأثره على تنمية السلوم الإبداعي في المؤسسة الاقتصادية*. الشلف: جامعة حسيبة بن بوعلي.