دور الاستثمار في راس مال البشري في تنمية القدرات الإبداعية
دراسة حالة أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة الوادي

The role of investment in human capital in developing creative capabilities
A case study of professors of the Faculty of Economic, Commercial and Management Sciences, University of El Oued

عادل كدودة[1] ، آمنة عزيز[2]

[1] جامعة الوادي (الجزائر)، keddouda-adel@univ-eloued.dz

[2]جامعة بسكرة (الجزائر)، a.aziez@univ-biskra.dz

تاريخ الاستلام: 2024/05/20 تاريخ القبول: 2024/11/10 تاريخ النشر: 2024/12/19

الملخص:

هذه الورقة البحثية توضح طبيعة العلاقة بين الاستثمار في راس مال البشري وتنمية القدرات الإبداعية ، وللوصول لأهداف الدراسة قمنا بتوزيع استمارات على عينة بلغ حجمها 76فرد من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة الوادي، واستخدمنا برنامج SPSSلتحليل البيانات .

وتوصلنا في البحث الى عدة نتائج أهمها أن الاستثمار في راس مال البشري من (الاستقطاب، التدريب، التعليم ،التحفيز)يؤثر على تنمية القدرات الإبداعية للعينة محل الدراسة وهي علاقة ارتباط موجبة وقوية تقدر بـ .80%

الكلمات المفتاحية: راس مال بشري، ابداع، استقطاب، تدريب، تعليم، تحفيز.

Abstract:

This research paper explains the nature of the relationship between investment in human capital and the development of creative capabilities. To reach the objectives of the study, we distributed questionnaires to a sample of 76 individuals from the professors of the Faculty of Economic, Commercial and Management Sciences at the University of El Oued, and we used the SPSS program to analyze the data.

In the research, we reached several results, the most important of which is that investing in human capital (recruitment, training, education, and motivation) affects the development of the creative abilities of the sample under study, which is a positive and strong correlation estimated at 80%.

Keywords: human capital, creativity, attraction, training, education, motivation.

المؤلف المرسل: عادل كدودة ، **الإيميل:** adelblm@yahoo.fr

1. مقدمة:

يؤدي الاهتمام بالرأس المال البشري الى نجاح المنظمات والذي أصبح نقطة لقوة وقدرة المنظمات على المنافسة وتحقيق الأهداف الإستراتيجية المخطط لها والتي تسعى لإدارة المعرفة والمحافظة عليها ، فأصحاب القرار في الوقت الحالي مطالبون بمزيد من الفهم بأساسيات لرأس المال البشري، وتنمية عمليات المعرفة واعتباره أحد أهم الاصول اللامادية حاضرا ومستقبلا، وتنمية نماذج ترتكز على الاستثمار والتنمية والمحافظة على رأس المال البشري.

الاستثمار في رأس المال البشري يعتبر من أهم العناصر التي تساهم في تنمية القدرات الإبداعية للأفراد والموظفين ويكون الاستثمار بعدة طرق اما بالاستقطاب، التدريب، التعليم أو التحفيز، ويؤثر مباشرة على الإنتاجية والابتكار داخل المنظمة الإضافة إلى ذلك، يساعد الاستثمار في رأس المال البشري على خلق مجتمع يتميز بالقدرة على التجديد والتطور المستدام، مما يساعد على دفع عجلة التنمية والنمو في الاقتصاد من خلال تحسين الإنتاجية وزيادة القدرة التنافسية.

الإشكالية الرئيسية:

كيف يؤثر الاستثمار في راس مال البشري على تنمية القدرات الإبداعية لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة الوادي؟

وتندرج تحته الأسئلة الفرعية التالية:

ما مفهوم الاستثمار في راس مال البشري في المنظمات وماهي آلياتها؟

ما المقصود القدرات الإبداعية للافراد والموظفين ؟

كيف يساهم الاستثمار في راس مال البشري بأبعاده على تنمية القدرات الإبداعية لأفراد العينة محل الدراسة؟

الفرضيات

للإجابة على إشكالية البحث وضعت الفرضية الرئيسية التالية:

يوجد أثر للاستثمار في راس مال البشري على تنمية القدرات الإبداعية للعينة محل الدراسة وتنبثق منه أربعة فرضيات فرعية وهي:

- يوجد أثر للاستقطاب على تنمية القدرات الإبداعية للعينة محل الدراسة
- يوجد أثر للتدريب على تنمية القدرات الإبداعية للعينة محل الدراسة
- يوجد أثر للتعليم على تنمية القدرات الإبداعية للعينة محل الدراسة
- يوجد أثر للتحفيز على تنمية القدرات الإبداعية للعينة محل الدراسة

نموذج الدراسة

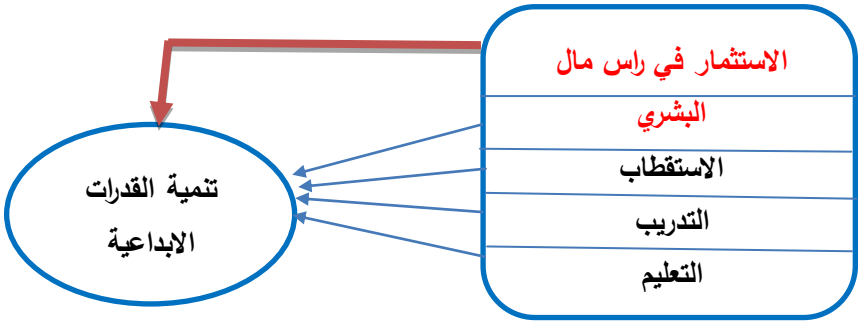
من خلال إشكالية البحث وفرضياتها قمنا بإعداد نموذج افتراضي يبين العلاقة بين متغيرات الدراسة بحيث:

المتغير المستقل يتمثل في الاستثمار في راس مال البشري ويشمل الابعاد التالية:

الاستقطاب، التدريب، التعليم والتحفيز

والمتغير التابع: تنمية القدرات الإبداعية ويمكن توضيح هذا النموذج في الشكل التالي:

الشكل رقم 1: النموذج الفرضي للدراسة



المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على الدراسات السابقة

أهداف الدراسة:

نسعى من هذا البحث الى محاولة تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على مستوى الاستثمار في راس مال البشري وتطبيقه على مستوى كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة الوادي
- تقييم واقع القدرات الإبداعية لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة الوادي
- محاولة إيجاد نوع وقوة العلاقة بين الاستثمار في راس مال البشري وتنمية القدرات الإبداعية في العينة محل الدراسة

- محالة إعطاء صيغة رياضية واختباره للعلاقة بين الاستثمار في راس مال البشري وتنمية القدرات الإبداعية
- في الأخير نقدم جملة من التوصيات والآراء ممكن تفيد كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة الوادي.

منهجية الدراسة:

-مجتمع وعينة الدراسة: تتكون عينة الدراسة المستهدفة جميع أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة الوادي الذي يبلغ عددهم تقريبا 140 أستاذ واعتمدنا على العينة العشوائية من خلال ارسال استبانة الكترونية لكل الأساتذة في الاميال المهني وكان رد 76أستاذ أي بنسبة 54%.

-أداة الدراسة: لإجراء الدراسة التطبيقية وللإجابة على الإشكالية والوصول الى صحة او عدم صحة الفرضيات السابقة واختبار العلاقة بين المتغيرين: الاستثمار في راس مال البشري وتنمية القدرات الإبداعية تم اعداد استبانة بناءا على الدراسات السابقة وتكييف فقراتها لكي تتماشى مع مستوى الاساتذة وقد جاءت الاستبانة تتكون من قسمين رئيسين وهما: القسم الأول: ويحتوي على المعلومات الشخصية والوظيفية للأستاذ وهي: الجنس، العمر، الخبرة والرتبة العلمية، أما القسم الثاني: وهو القسم الخاص بمحاور الاستبانة ويتكون من جزئين الجزء الأول خاص بالاستثمار في راس مال البشري وهو المتغير المستقل وبه أربعة أبعاد موزعة بالشكل التالي:

- **بعد الاستقطاب** ويتمثل في الفقرات 4 3 2 1
- **بعد التدريب** ويتمثل في الفقرات8 7 6 5
- **بعد التعليم** ويتمثل في الفقرات 12 11 10 9
- **بعد التحفيز** ويتمثل في الفقرات 16 15 14 13

أما الجزء الثاني فهو خاص بتنمية القدرات الإبداعية كمتغير تابع يحتوي على ثمانية فقرات من 17الى 24 تهدف الى معرفة مستوى القدرات الإبداعية لأستاذة الكلية محل الدراسة وجاءت الأسئلة تدور حول مكونات القدرات الإبداعية من طلاقة، مرونة، أصالة ، إضافة وتفاصيل، حل المشكلات.

حدود الدراسة: تتمثل حدود الدراسة في:

-**الحدود البشرية** : أجريت الدراسة على أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة الوادي.

- **الحدود الموضوعية:** تناولت الدراسة على متغيرين وهما الاستثمار في راس مال البشري والقدرات الإبداعية لأساتذة الكلية.

-**الحدود المكانية:** أجريت الدراسة على مستوي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة الوادي.

- **الحدود الزمنية:** كانت الدراسة الميدانية بين شهر مارس وأفريل لسنة 2024.

الأساليب الإحصائية لتحليل بيانات الدراسة: لإتمام الدراسة التطبيقية وللإجابة على إشكالية البحث والوصول الى صحة الفرضيات من عدمها تم استخدام برنامج الحزم للعلوم الاجتماعية نسخة 27 بالإضافة الى عدة مقاييس إحصائية وصفية واستدلالية وهي:

-**مقاييس الإحصاء الوصفي:** استخدام مقاييس النزعة المركزية ومقاييس التشتت ومقاييس الشكل.

-**تحليل الانحدار الخطي البسيط** : لدراسة العلاقة بين متغيرات الدراسة والتأكد من صلاحية النموذج المقترح.

-**تحليل الانحدار الخطي المتعدد:** ولذلك لاختبار أثر أبعاد المتغير المستقل المكون من (الاستقطاب، التدريب، التعليم ،التحفيز) على المتغير التابع تنمية القدرات الإبداعية.

-**معامل الثبات ألفا كرونباخ** : وذلك لقياس ثبات الاستبانة يعني الحصول على نفس النتائج لو أعيدت الدراسة في نفس ظروف باستخدام هذه الأداة.

-**معامل صدق المحك:** ويقصد بها قدرة أداة البحث المتمثلة في الاستبانة على قياس المتغيرات التي أنشئت من أجلها وكذلك قياس صدق المحتوى والصدق الظاهري.

2.الاطار النظري للبحث:

.12الاستثمار في راس مال البشري: يعرف راس مال البشري على أنه المعرفة والمهارة والكفاءة والخبرة المكتسبة في الأفراد التي تساعد على خلق الرفاهية الشخصية والاجتماعية

والاقتصادية (بنتور، 2020، صفحة 6)، يتموقع الاستثمار في رأس المال البشري في قلب الاستراتيجيات الرامية إلى تعزيز الرخاء الاقتصادي، حيث يدرك الأفراد والمنظمات والبلدان بشكل متزايد أن المستويات العالية من المعرفة والمهارات والقدرات أمر بالغ الأهمية لأمنهم في المستقبل، وخاصة الاستثمار في البشر. يهدف هذا الإطار إلى تعزيز التعلم لتحقيق الأهداف الاجتماعية والاقتصادية طويلة المدى من خلال زيادة الاستثمار في رأس المال البشري ويتطلب ذلك فهمًا كاملاً لطبيعة رأس المال البشري ودوره في تعزيز التنمية الاجتماعية والاقتصادية(OECD, 1998, p. 7)

1.12.أهمية الاستثمار في راس مال البشري: (Snurkowski, 2024)

- الهدف الأساسي للاستثمار في رأس المال البشري هو زيادة الإنتاجية والابتكار
- ان جذب أفضل المبدعين والاحتفاظ بهم يعتبر تحدي كبير للمنظمات فالاستقطاب يتمثل في جذب أفضل المبدعين والمبتكرين والمحافظة عليهم
- تحافظ وتزيد من سمعة المنظمة وتتميز المنظمات الرائدة بالاستثمار في رأس مالها البشري بسمعة جيدة مقارنة بالمنظمات الاخرى
- تحتاج المنظمات إلى أفراد تتمتع بالقدرة على التكيف مع التغييرات الحديثة خاصة على المستوى التكنولوجي ويتحقق بالاستثمار في رأس المال البشري
- الاستثمار في رأس المال البشري يساهم في خلق جو إيجابي في مكان العمل
- ان التكاليف الاولية للاستثمار في رأس المال البشري عالية، لكن الفوائد المالية والعائدات كبيرة على المدى البعيد.

2.1.2 أساليب الاستثمار في راس مال البشري :(قدوش، 2023، صفحة 54)

–**الاستقطاب:** عملية تتضمن استقطاب واختيار الأفراد للأنشطة، مع التركيز على المواهب المتميزة ذات الخبرات المختلفة والقدرات الإبداعية والابتكارية، مع مراعاة المعرفة والطاقة والحماس والإبداع لدى مختلف الفئات العمرية.

–**التدريب:** هي عملية إضافة مهارات وخبرات للأفراد بشكل مستمر لتمكينهم من أداء العمل من أجل زيادة الإنتاجية، أو نقل معارف ومهارات وسلوكيات جديدة لتطوير قدرة الفرد على أداء مهام محددة.

-**التعليم:** عمليات وأنشطة تهدف إلى تحسين القدرات الكلية للمنظمة والافراد وتطوير الذات وتفعيل البيئة والتكيف معها، وتعبئة الفرد ليصبح وسيط لمتابعة المعرفة وتوظيفها في المنظمة بكفاءة وفعالية.

-**التحفيز:** هي مجموع من العوامل والمتغيرات التي تؤثر وتدفع الافراد نحو بذل اكبر مجهود في عمله بإتقان وتفادي الأخطاء مقابل حصوله على ما يضمن تحقيق اشباع حاجاته ورغباته المتعددة والمتنوعة وتحقيق أهدافه.

2.2القدرات الإبداعية وتنميتها:الإبداع كان له دورًا بارزًا في تاريخ الامم، حيث بدأت معظم الابتكارات والاختراعات من أفكار بسيطة. القدرة على الإبداع هي إحدى القدرات العقلية المهمة التي تولد الأفكار بدرجات متفاوتة، ولذلك يجب أن تحظى بالعناية والرعاية والاهتمام (ابو نصر، 2018، صفحة 16)

كما تعتبر القدرات الإبداعية عمليات إدراكية تتعامل مع المشكلات والفجوات والتغيرات أو التناقضات في المعرفة المتعلقة بمجال معين يحظى بتقدير المجتمع. وتتمثل هذه القدرات في الطلاقة والمرونة والأصالة بالإضافة إلى الاهتمام بالتفاصيل وحل المشكلات(Awamleh, 2012, p. 140)

وقد اختلف العلماء في تحديد مكونات القدرات الابداعية الا انهم اتفقوا على مجموعة من العناصر وهي: (بن محمد، 2013، صفحة 68)

-**الطلاقة:** هي القدرة على إنتاج أفكار متعددة بشكل لفظي وأدائي لمسألة أو مشكلة معينة. تعتبر الطلاقة قدرة الفرد على التعبير عن أفكاره بحرية وبشكل مفتوح. وتلعب الطلاقة دوراً هاماً في الإبداع، حيث تساعد في تنمية التفكير الإبداعي للشخص من خلال توليد أفكار جديدة ومتنوعة.

-**المرونة** :المرونة هي قدرة الفرد على تغيير افكاره بتغير الظروف. وتعني القدرة على تقديم أفكار متنوعة ومتعددة لموقف معين. وتعتبر المرونة القدرة الفعلية للفرد على تغيير طريقة تفكيره في أكثر من اتجاه وعدم التمسك باتجاه واحد.

-**الاصالة** : هي عنصر أساسي في التفكير الإبداعي، وتعني القدرة على إنتاج أفكار جديدة وغير تقليدية. وتتمثل في التفكير بشكل مميز ونادر، والقدرة على استكشاف ما هو مختلف عن الأفكار المعروفة. ويتم قياسها من خلال عدد الاستجابات غير الشائعة أو غير المعروف.

-**الاضافة والتفاصيل** :هي قدرة الفرد على إثراء فكرة معينة أو موقف ما بإضافات وتفاصيل جديدة. تعتبر هذه الخاصية جزءًا من قدرات التفكير الابداعي، حيث يُطلب من الفرد أن ينتج استجابات استنادًا إلى المعلومات المقدمة. تشمل هذه القدرة الإبداعية القدرة على تقديم تفاصيل متنوعة لأشياء محددة.

-**حل المشكلات** : هو قدرة الفرد على التعرف على الثغرات أو نقاط الضعف في المواقف والوضعيات، ويعني ذلك قدرته على اكتشاف المشكلات والصعوبات والكشف عن النقائص وأسباب الازمات. وبما أن اكتشاف المشكلة هو الخطوة الأولى في البحث عن حل لها، فإنه يتطلب إضافة معرفة جديدة أو تحسين المعرفة أو المنتجات الموجودة.

3.الاطار التحليلي للبحث

1.3الخصائص العامة لعينة الدراسة: يخص هذا الجزء من الاستبيان المعلومات الشخصية للمجيب على الاستبيان وكانت النتائج كما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم (1): توزيع عينة الدراسة حسب البيانات الشخصية والوظيفية

البيانات الشخصية والوظيفية		العدد	%
الجنس	ذكر	56	73,7
	أنثى	20	26,3
الفئة العمرية	اقل من 30 سنة	4	5,3
	من 30الى 40سنة	23	30,3
	من 40الى 50سنة	45	59,2
	أكثر من 50سنة	4	5,3
الخبرة المهنية	اقل من سنتين	10	13,2
	من 2 الى 5سنوات	8	10,5
	من 6 الى 10سنوات	13	17,1
	من 11الى 15سنة	34	44,7
	أكثر من 15سنة	11	14,5
الرتبة العلمية	أستاذ مساعد	21	27,6
	أستاذ محاضر	24	31,6
	أستاذ تعليم عالي	31	40,8

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامجSPSS-V.27

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة الذكور أكبر من نسبة الإناث بحيث نسبة الذكور 73,7%أما نسبة الإناث 26,3%

اما بالنسبة الفئة العمرية نلاحظ اكبر الفئة المدروسة كانت تتراوح أعمارهم بين40 الى 50 سنة بنسبة 59,2%وبمستوى اقل للفئة العمرية من 30الى 40سنة بنسبة 30,3% ،اما الفئتين الاقل من من 30 سنة وا أكثر من 50سنة جاءت بنسبة 5,3% نستطيع القول ان الاساتذة بالكلية معضهم تجاوزوا السن الاربعين.

اما الخبرة المهنية اكثر الأساتذة المدروسة كانت لدهم خبرة تجاوزت عشر سنوات بنسبة % 59,2 اما الفئة اقل من العشرة سنوات تقدر بـ 40,8%.

فيما يخص الرتبة العلمية للفئة المدروسة جاءت في المرتبة الأولى استاد التعليم العالي بنسبة 40,8% يليها رتبة الاستاذ المحاضر بنسبة 31,6% وفي المرتبة الاخيرة رتبة الاستاذ المساعد بنسبة 27,6% وهذا منطقي لوجود عامل الخبرة والسن كما تطرقنا اليه في السابق.

2.3صدق الأداة وثباتها:

جدول رقم (2): درجة الثبات ومعامل الصدق

المتغيرات	عدد العبارات	معامل الثبات الفا كرونباخ	معامل الصدق
الاستثمار في راس مال البشري	16	0,931	0,964
تنمية القدرات الابداعية	8	0,908	0,952
الاستبانة الكلية	24	0,966	0,982

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامجSPSS-V.27

من خلال الجدول نجد أن معامل الثبات الكلي لأداة الدراسة بلغ 0,966 وهو أكبر من الحد الأدنى60% ، وأكبر من 90%أي أنه ذو مستوى ممتاز من الثقة والثبات. كما تعتبر جميع معاملات الثبات لمتغيرات الدراسة وأبعادها مرتفعة. وتم حساب معامل الصدق الكلي لأداة الدراسة حيث بلغ 0,982وهو معامل مرتفع، كما نلاحظ أيضا أن جميع معاملات الصدق لمحاور الدراسة وأبعادها قوي ومناسب و كلها أكبر من0,9 وبهذا يمكننا القول أن جميع عبارات أداة الدراسة هي صادقة

3.3الصدق الذاتي: يتم حسابه بمعامل الارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات الاستبيان والبعد الذي تنتمي إليه، حيث يقترح الإحصائيين أنه إذا كان للارتباط دلالة إحصائية فالفقرة تحقق الصدق الذاتي، وسنوضح النتائج المحصل عليها في الجدول التالي:

جدول رقم (3): الصدق الذاتي لأبعاد محور الاستثمار في راس مال البشري

بعد الاستقطاب	العبارة 1	العبارة 2	العبارة 3	العبارة 4
معامل بيرسون	0,888	0,914	0,848	0,802
بعد التدريب	العبارة 5	العبارة 6	العبارة 7	العبارة 8
معامل بيرسون	0,698	0,732	0,836	0,851
بعد التعليم	العبارة 9	العبارة 10	العبارة 11	العبارة 12
معامل بيرسون	0,850	0,820	0,833	0,807
بعد التحفيز	العبارة 13	العبارة 14	العبارة 15	العبارة 16
معامل بيرسون	0,817	0,844	0,865	0,889
مستوى الدلالة	0.000	0.000	0.000	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامجSPSS-V.27

من الجدول تبين أن معاملات الارتباط بين كل عبارة والبعد تراوحت بين% 69,8و91,4% حيث كانت مستويات الدلالة الإحصائية أقل من 0.05، وهذا ما يؤكد الصدق الذاتي لعبارات أبعاد محور الاستثمار في راس مال البشري.

جدول رقم (4): الصدق الذاتي لأبعاد محور تنمية القدرات الابداعية

العبارات	العبارة 17	العبارة 18	العبارة 19	العبارة 20
معامل بيرسون	0,865	0,853	0,674	0,885
العبارات	العبارة 21	العبارة 22	العبارة 23	العبارة 24
معامل بيرسون	0,653	0,683	0,728	0,869
مستوى الدلالة	0.000	0.000	0.000	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامجSPSS-V.27

يتضح من الجدول أن معاملات الارتباط بين كل عبارة والبعد تراوحت بين 65,3%و88,5%عند مستوى دلالة أقل من 0.05، وهذا ما يؤكد الصدق الذاتي لعبارات أبعاد محور تنمية القدرات الابداعية.

4.3اختبار التوزيع الطبيعي بمعامل كولموكروف سميرنوف

سنقوم باختبار ما إذا كانت بيانات كل محور من المحاور الثلاثة تتبع التوزيع الطبيعي وذلك من خلال معامل كولموكرف سميرنوف كما يبينه الجدول التالي:

جدول رقم (5): اختبار التوزيع الطبيعي بمعاملKolmogorov-Smirnov

الاختبار والمعنوية	كولموكروف سميرنوف	المعنويةsig
الاستثمار في راس مال البشري	0.110	0.200
تنمية القدرات الابداعية	0.576	0.200

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامجSPSS-V.27

من خلال الجدول أعلاه يتبين لنا أن بيانات المحاور تتبع التوزيع الطبيعي حسب معامل كولموكروف سميرنوف الذي يتحدد بأكبر من0.05 ، وهذا ما تحقق في جميع المحاور مما يدل على أنها جميعا تتبع التوزيع الطبيعي

5.3اختبار معامل تضخم التباين واختبار التباين المسموح

تم إجراء بعض الاختبارات على النحو التالي :تم التأكد من عدم وجود ارتباط عال بين المتغيرات المستقلة باستخدام اختبار معامل تضخم التباين واختبار التباين المسموح لكل بعد ، مع مراعاة عدم تجاوز معامل تضخم التباين للقيمة 5

جدول رقم (6): إختبار معامل تضخم التباين والتباين المسموح

المتغيرات المستقلة	VIF	Tolerance
الاستقطاب	1,843	0,542
التدريب	2,373	0,421
التعليم	2,676	0,374
التحفيز	2,015	0,496

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج27 .V SPSS

نلاحظ أن قيم اختبار معامل تضخم التباين لجميع المتغيرات تقل عن 5 وتتراوح بين (1,843 و2,676)، وأن قيم اختبار التباين المسموح تراوحت بين (0,374 و0,542) وهي أكبر من (0.05) ويعد هذا مؤشرا على عدم وجود ارتباط قوي بين المتغيرات المستقلة

4. نتائج التحليل الاحصائي للدراسة واختبار الفرضيات:

1.4نتائج التحليل الاحصائي: سنقوم هنا بتحليل محاور الاستبانة للإجابة على أسئلة البحث حيث يتم استخدام الوسط الحسابي على مقياس ليكارت والانحراف المعياري لإجابات

افراد على فقرات الاستبانة المتعلقة بمحاور الاستثمار في راس مال البشري وتنمية القدرات الإبداعية، بالنسبة لفقرات متغيرات الدراسة، تم اعتماد مقياس ليكارت الخماسي، حيث تم إعطاء درجة موافقتهم على كل عبارة من العبارات وفق هذا المقياس:

غير موافق بشدة: ولها درجة 1 ،**غير موافق:** ولها درجة 2، **محايد:** ولها درجة 3

موافق: ولها درجة 4، **موافق بشدة:** ولها درجة 5

ويكون تقدير متوسط الإجابات حسب مقياس ليكارت كما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم (7): مقياس ليكارت الخماسي

المتوسط المرجح	1,8≥X>1	2,6≥X>1,8	3,4≥X>2,6	4,2≥X>3,4	5≥X>4,2
الرد مقابل	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
المستوى	منخفض جدا	منخفض	متوسط	مرتفع	مرتفع جدا

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على الدراسات السابقة

1.1.4تحليل فقرات المحور الأول للإجابة على :ما مستوى الاستثمار في راس مال البشري في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة الوادي؟

جدول رقم (8): الاتجاه العام لإجابات محور الاستثمار في راس مال البشري

رقم العبارة	ابعاد الاستثمار في راس مال البشري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
	الاستقطاب	**2,756**	**0,895**	**3**	**متوسط**
1	تعمل الكلية على استقطاب الاستاذ المميز والكفء	2 ,99	1,064	1	متوسط
2	تحدد الكلية الفجوات العلمية والمعرفية قبل جذب الاساتذةوتوظيفهم	2,92	1,093	2	متوسط
3	تجذب الكلية اساتذة ذو قدرات ابداعية في جميع التخصصات	2,75	0,968	3	متوسط
4	تسعى الكلية الى التعاقد مع اساتذة من داخل أوخارج الوطن ذو معارف وخبرات	2,37	1,018	4	منخفض
	التدريب	**3,148**	**0,856**	**1**	**متوسط**
5	تؤمن الكلية بأن تدريب الاستاذ سينعكس	3,61	1,008	1	مرتفع

	على أدائه والاداء الكلي الكلية				
6	لدي الكلية جميع الامكانيات المادية والبشرية اللازمة لتدريب الاستاذ	3,25	1,190	2	متوسط
7	توفر الكلية برامج تدريبية دورية تسمح بتطوير وتنمية مهارات الاستاذ	2,91	1,145	3	متوسط
8	تهتم الكلية بتدريب الاساتذة بشكل يتناسب مع الاحتياجات المعرفية	2,83	1,051	4	متوسط
التعليم		**3,055**	**0,869**	**2**	**متوسط**
9	تؤمن الكلية أن التعليم هو أفضل وسيلة لتمكين الاستاذ وتنمية قدراته	3,51	1,039	1	متوسط
10	تقوم الكلية بتعليم الاساتذة وبشكل دوري ومستمر	2,76	0,992	4	متوسط
11	تعمل الكلية على تكوين فرق عمل من أجل تعليم الاستاذ واكتساب مهارات ومعارف	2,84	1,071	3	متوسط
12	يتعلم الاساتذة فيما بينهم داخل الكلية وخارجها وباستمرار	3,11	1,102	2	متوسط
التحفيز		**2,730**	**0,915**	**4**	**متوسط**
13	لدى الكلية نظام تحفيز فعال يحافظ على بقاء الاساتذة في الكلية	2,64	1,003	3	متوسط
14	تسعى الكلية دوما بتحفيز الاساتذة المميزون والمبدعون	2,61	1,059	4	متوسط
15	تعتمد الكلية على التحفيز المعنوي من شكر وشهادات لتشجيع الاستاذ	2,93	1,135	1	متوسط
16	تقوم الكلية بتحفيز الاساتذة من خلال المشاركة في اتخاذ القرارات	2,74	1,088	2	متوسط
الاستثمار في راس مال البشري		**2,922**	**0,748**		**متوسط**

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامجSPSS-V.27

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن:

-**بعد التدريب** جاء في المرتبة الأولى من ناحية الأهمية حيث بلغ الوسط الحسابي 3,148 بانحراف معياري يقدر بـ 0,856ووفق مقياس الدراسة فان التدريب يشير الى نسبة قبول متوسطة، كما نلاحظ ان معظم اجابات افراد العينة جاءت مستوى قبول متوسط الا العبارة رقم 5 جاءت مستوى قبول مرتفع ،وتراوح المتوسط لهذا البعد بين 3,61 و2,83 اما قيمة الانحراف المعياري تتراوح بين 1,008 و .1,190 ومن خلال النتائج السابقة تهتم الكلية بالتدريب للعنصر البشري بمستوى متوسط رغم توفر الامكانيات المادية والبشرية.

-**بعد التعليم** جاء في المرتبة الثانية من ناحية الأهمية حيث بلغ الوسط الحسابي 3,055بانحراف معياري يقدر بـ 0,869ووفق مقياس الدراسة فان التعليم يشير الى نسبة قبول متوسطة، كما نلاحظ ان معظم اجابات افراد العينة جاءت مستوى قبول متوسط ،وتراوح المتوسط لهذا البعد بين 3,51و2,76 اما قيمة الانحراف المعياري تتراوح بين 0,992و .1,102 ومن خلال النتائج السابقة تولي الكلية اهتمام مقبول ومتوسط بالتعليم للأساتذة .

-**بعد الاستقطاب** جاء في المرتبة الثالثة من ناحية الأهمية ، حيث بلغ الوسط الحسابي 2,756 بانحراف معياري يقدر بـ 0,895 ووفق مقياس الدراسة فان الاستقطاب يشير الى نسبة قبول متوسطة، كما نلاحظ ان معظم اجابات افراد العينة جاءت مستوى قبول متوسط الا العبارة رقم 4 جاءت مستوى قبول منخفض ،وتراوح المتوسط لهذا البعد بين 2,99 و2,37 اما قيمة الانحراف المعياري تتراوح بين 0,968 و .1,093 ومن خلال النتائج تهتم الكلية باستقطاب الاساتذة الجدد بمستوى متوسط.

-**بعد التحفيز** جاء في المرتبة الرابعة والاخيرة من ناحية الأهمية ، حيث بلغ الوسط الحسابي 2,730بانحراف معياري يقدر بـ 0,915ووفق مقياس الدراسة فان التحفيز يشير الى نسبة قبول متوسطة، كما نلاحظ ان معظم اجابات هذا البعد جاءت مستوى قبول متوسط ،وتراوح المتوسط لهذا البعد بين 2,93و2,61 اما قيمة الانحراف المعياري تتراوح بين 1,003و .1,135 ومن خلال النتائج السابقة تعطي الكلية للتحفيز اهتمام متوسط.

2.1.4تحليل عبارات المحور الثاني للإجابة على ما مستوى تنمية القدرات الابداعية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة الوادي؟

جدول رقم (9): الاتجاه العام لإجابات على محورتنمية القدرات الابداعية

رقم العبارة	عبارات تنمية القدرات الابداعية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
17	تحافظ الكلية على الاستاذ حامل الافكار الابداعية	3,01	1,071	5	متوسط
18	توفر الكلية للأستاذ كل العوامل التي تساعد على توليد الافكار	2,71	1,187	8	متوسط
19	تمتلك الكلية اساتذة لديهم القدرة على توليد افكار ابداعية	3,83	1,051	1	مرتفع
20	تسعى الكلية الى اعداد وتطوير الاستاذ من اجل ابتكار افكار جديدة واصلية	2,92	1,030	6	متوسط
21	يتقبل الاستاذ التغيير بسهولة في المواقف التي تواجههم في الكلية	3,03	0,966	4	متوسط
22	اساتذة الكلية ينفذون مهامهم البيداغوجية والادارية بأساليب متعددة	3,56	0,990	2	مرتفع
23	يتبع الاستاذ طرق جديدة لحل المشكلات التي تواجههم في العمل	3,37	1,044	3	متوسط
24	تقوم الكلية بتجريب افكار الاساتذة لحل المشاكل التي تواجهها	2,86	1,139	7	متوسط
	تنمية القدرات الابداعية	**3,159**	**0,824**		**متوسط**

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامجSPSS-V.27

يعرض الجدول السابق اتجاه إجابات الاساتذة عن تنمية القدرات الإبداعية في الكلية، حيث بلغ الوسط الحسابي الكلي لهذا المحور .3,159الذي يعبر عن درجة متوسطة من القبول ، كما جاء الانحراف المعياري بقيمة 0,824 ما يدل على عدم وجود تشتت. كما أوضحت النتائج أن نسبة القبول المتوسط لجل عبارات هذا المحور وجاءت العبارتين رقم 19و 22 مرتفع ، حيث تراوحت المتوسطات بين 3,83و 2,71 وهو ما يدل على قبول

متوسط ، حيث جاءت العبارة رقم (19) في المرتبة الاولى بأعلى وسط الحسابي ،فيما جاءت الفقرة رقم (18) بالمرتبة الأخيرة بأقل وسط حسابي. وتدل هذه النتائج على أن الاساتذة لديهم القدرة على تنمية القدرات الإبداعية في أداء مهامهم البيداغوجية والادارية بمستوى مقبول جدا.

2.5اختبار الفرضيات

2.5. 1اختبار الفرضية الرئيسية يوجد أثر للاستثمار في راس مال البشري على تنمية القدرات الإبداعية للعينة محل الدراسة

جدول رقم (10): تحليل تباين الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الرئيسية

النموذج	B	الخطأ المعياري	قيمة T	مستوى معنوية T	قيمة F المحسوبة	مستوى معنوية F	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2
الثابت	**0,58**	**0,232**	**11,46**	**0,000**	**131,51**	**0,000**	**0,800**	**0,640**
الاستثمار في راس مال البشري	0,88	0,077						

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامجSPSS-V.27

من خلال الجدول تبين هناك أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى المعنوية 0.05 للاستثمار في راس مال البشري على تنمية القدرات الإبداعية ، إذ أن هناك علاقة ارتباط موجبة بين المتغيرين حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (R) 0.80 وهي قوية. كما أن القوة التفسيرية لنموذج والمتمثلة في معامل التحديد (R^2) حيث بلغت قيمته 0.64، وهو ما يشير إلى أن الاستثمار في راس البشري يفسر ما نسبته 64% من التباين الحاصل في تنمية القدرات الإبداعية ، أما باقي النسبة فتفسرها متغيرات أخرى ، وكانت قيمة (F) معنوية 131,51وهي دالة وأقل من 0.05. وبلغت قيمة (T) المحسوبة 11,46بقيمة احتمالية دالة احصائيا وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05.

كما بلغ معامل الانحدار0,882 وهي قيمة موجبة ومنه يقدر نموذج الانحدار الخطي البسيط وفقا لقيمة المعلمات كالتالي:

$$Y = 0,581 + 0,882\ X$$

Y : **تنمية القدرات الإبداعية**

X: **الاستثمار في راس مال البشري**

2.2.5اختبار الفرضيات الفرعية لأبعاد الاستثمار في راس مال البشري على تنمية القدرات الإبداعية من خلال الانحدار الخطي المتعدد كما هو موضح في الجدول:

جدول رقم (11): تحليل الانحدار الخطي المتعدد لاختبار الفرضيات الفرعية

المتغيرات المستقلة	B	الخطأ المعياري	BETA	قيمة T المحسوبة	مستوى المعنوية
الاستقطاب	0,252	0,081	0,274	3,115	0,003*
التدريب	0,039	0,096	0,040	0,403	0,688
التعليم	0,182	0,100	0,191	1,809	0,075
التحفيز	0,472	0,083	0,524	5 ,709	0,000*

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامجSPSS-V.27

من الجدول نستنتج أنه:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى 5% لبعد الاستقطاب على تنمية القدرات الابداعية إذ بلغت قيمة (T) المحسوبة 3,115 بمستوى الدلالة 0,003، وهذا أقل من مستوى الدلالة

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى 5%لبعد التدريب على تنمية القدرات الابداعية إذ بلغت قيمة (T) المحسوبة 0,403 بمستوى الدلالة 0,688، وهذا أكبر من مستوى الدلالة

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى5%لبعد التعليم على تنمية القدرات الابداعية إذ بلغت قيمة (T) المحسوبة 1,809 بمستوى الدلالة 0,075، وهذا أكبر من مستوى الدلالة

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى 5%لبعدالتحفيز على تنمية القدرات الابداعية إذ بلغت قيمة (T) المحسوبة 5,709 بمستوى الدلالة 0,000، وهذا أقل من مستوى الدلالة

6.الخاتمة:

توصلنا في نهاية الدراسة الى مجموعة من النتائج والتوصيات

النتائج: توصلنا من خلال هذا البحث الميداني الى عدة نتائج أهمها:

-أظهرت الدراسة أن مستوى الاستثمار في راس مال البشري بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة الوادي كان متوسطا ، وهذا لقلة الاهتمام بالتحفيز والاستقطاب الجيد للأساتذة بدرجة أكبر.

-أظهرت الدراسة أن مستوى القدرات الابداعية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة الوادي كان متوسطا ، وهذا لضعف متوسط الإجابات بعد الاصالة وبعد حل المشكلات داخل الكلية.

-جاءت نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الى وجود دور للاستثمار في راس مال البشري بمختلف أبعاده في تنمية القدرات الابداعية لدي أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة الوادي.

-جاءت نتائج اختبار الفرضيات الفرعية الى وجود دور لبعدين الاستقطاب والتحفيز في تنمية القدرات الابداعية لدي أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة الوادي.

-جاءت نتائج اختبار الفرضيات الفرعية الى عدم وجود دور لبعدين التدريب والتعليم في تنمية القدرات الابداعية لدي أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة الوادي.

التوصيات:

- على الكلية وضع برامج للاستثمار في راس المال البشري أكثر فعالية.
- يجب على الكلية توفير بيئة ملائمة يساعد الاساتذة لتنمية قدراتهم الابداعية.
- يجب التعاقد مع اساتذة من داخل أو خارج الوطن ذو معارف وخبرات.
- الاهتمام بتدريب الاساتذة بشكل يتناسب مع الاحتياجات المعرفية.
- وضع جوائز تحفيزية للأساتذة المميزون والمبدعون.
- الاهتمام بالأستاذة أصحاب الافكار الجديدة والاصلية.
- على الكلية مشاركة افكار الاساتذة لحل المشاكل التي تواجهها.

7.قائمة المراجع

خالد بن محمد. (2013). التفكير الابداعي. الاردن: مركز ديبونو لتعليم التفكير.

مدحت ابو نصر. (2018). التفكير الابتكاري والابداعي. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

مصطفى بنتور. (2020). منهجيات بناء وحساب مؤشرات رأس المال البشري. الامارات العربية المتحدة: صندوق النقد العربي.

نورة قدوش. (2023). أثر الاستثمار في راس مال البشري على انتاجية المؤسسة الانتاجية رسالة دكتوراه. كلية العلوم الاقتصادية وتجارية وعلوم التسيير، جامعة قالمة.

Awamleh, H. (2012). The Level of Creative Abilities Dimensions According to Torrance. *International Education Studies*, 5(6).

OECD. (1998). *HUMAN CAPITAL INVESTMENT*. paris: CENTRE FOR EDUCATIONAL RESEARCH AND INNOVATION.

Snurkowski, N. (2024, janvier 3). *The importance of investment in human capital*. Récupéré sur linkedin: https://www.linkedin.com/pulse/importance-investing-human-capital-nicole-snurkowski-5dfye