



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences
Impact factor isi 1.304

العدد التاسع عشر / الجزء الثاني حزيران 2023

العلاقة بين رأس المال البشرى والإبداع الإدارى

(دراسة على عينة من شركات صناعة الأغذية بولاية الخرطوم)

the relationship between human capital and managerial creativity in the food industry

companies.

ابوامية الضو مارن موسى

د. بشارة موسى بشارة

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا – كلية الدراسات التجارية

Abouameya Al-Daou Maren Moussa

Dr. Bishara Musa Bishara

Sudan University of Science and Technology – College of Business

Studies.

الملخص.

هدفت الدراسة الى التعرف على أثر رأس المال البشرى على الابداع الادارى فى شركات صناعة الاغذية بولاية الخرطوم، استخدمت الدراسة المنهج الوصفى التحليلى الميدانى، حيث تم الاعتماد على اسلوب العينة غير الاحتمالية (قصدية) وقد بلغ حجم العينة (250) مديراً بشركات صناعة الأغذية بولاية الخرطوم، استخدمت الاستبانة لجمع البيانات، توصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها: وجود أثر ذو دلالة إحصائية معنوية لرأس المال البشرى على الابداع الادارى فى شركات صناعة الاغذية بولاية الخرطوم، أوصت الدراسة الشركات الى تطبيق نموذج الدراسة للإستفادة من رأس المال البشرى لديها فى تنمية الابداع الادارى.

الكلمات المفتاحية: رأس المال البشرى، الإبداع، الإبداع الادارى .



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences
Abstract

The study aimed to identify the relationship between human capital and managerial creativity in the food industry companies. The study Followed the descriptive analytical approach based on preliminary data collected by questionnaire distributed to .A sample of (250) managers of food industry companies in the state of Khartoum . The most important results included that there is a statistically significant effect of human capital on managerial creativity in the food industry companies.

Key words: Human capital, Creative, managerial creativity

1- المقدمة:

أضفت التغيرات العالمية والتطورات العلمية والتكنولوجية والاتجاهات الاقتصادية الجديدة المبنية على الابداع بتأثيراتها على الفكر الادارى من خلال النماذج والافكار الحديثة التي طرحت لمواكبة تلك التغيرات والمعبرة عن تطور الفكر الادارى، فالمنظمات تكافح من أجل تحقيق الازدهار فى البيئات المضطربة والتنافسية، كما ان الادارة التقليدية أصبحت غير ممكنة فى الوقت الحالى لما لها من عواقب وخيمة، فهى تحول الافراد العاملين الى بيروقراطيين وتسلبهم قدراتهم على التفكير، فمقومات النجاح والتميز فى الشركات الصناعية تعتمد على قواعد ومرتكزات تتمثل فى مدى قدرتها على مواكبة التغيرات والمستجدات فى بيئة العمل وزيادة الاهتمام بالابداع كإحدى الخيارات التى يمكن من خلالها تحقيق أهداف المنظمة (محمود، شيلان فاضل، 2015)، فالابداع خطوة أولى حاسمة تحتاج أن تكون ذات أولوية من قبل القيادة العليا، وقد أظهر استطلاع أجرته (IBM) لأكثر من 1500 مسؤول تنفيذى كبير إجماعاً، على إن الإبداع أهم عامل لنجاح الاعمال فى المستقبل - أعلى من الإنضباط والادارة والنزاهة وحتى الرؤية (Erhan, 2015) كما إن عملية الإبداع لايمكن أن تتم بالشئى المرغوب فيه الذى يحقق غاية المؤسسة وهو (النمو والاستقرار وأكتساب حصة فى السوق) الا اذا ما استثمرت الشركة فى مواردها البشرية وخاصة الموهوبين وذوى المهارات والخبرات، فرأس المال البشرى هو المعارف والمهارات والخبرات المتراكمة لدى العاملين، التى



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية Arab Journal for Humanities and Social Sciences

تخلق مهارات القيادة والقدرة على حل المشاكل واتخاذ القرارات الرشيدة والتعامل مع المخاطر، (الفضل،2009)،(Ashton,2005)، ويعد رأس المال البشرى محرك الابداع فى المنظمات، وخصوصا تفاعلهم مع الزبائن (عطية، 2008)، (Grantham,2002).

1-2 مشكلة الدراسة:

تشير التقارير المنشورة وغير المنشورة الى ضعف أداء القطاع الصناعى فى السودان، اذ يواجه الكثير من العقبات والاشكاليات التى ادت الى تدهور شركاته، وقد أثبتت نتائج المسح الصناعى الشامل لوزارة الصناعة فى العام (2005م)، أن أكثر من (28%) من الشركات الصناعية السودانية متوقفة عن العمل نتيجة لاسباب عديدة فى مقدمتها ضعف أداء الادارة والعمليات ومواكبة التجديد، وخلق الميزة التنافسية، وقد مارس اغلبها أساليب ادارية تقليدية، مما جعل الكثير منها يواجه التردى والتدنى فى الاداء وفقدان المكانة فى السوق، وضعف القدرة على تحقيق النمو والبقاء، وتعتبر 70% من الصناعات التحويلية، صناعات غذائية (اتحادالعرف الصناعية،2018م) وأن شركات صناعة الاغذية فى الخرطوم وحدها بلغ الـ(719) شركة من أصل (1159) شركة، بنسبة 65%، تتجمع معظمها فى مجتمعات صناعية فى الخرطوم، امدرمان والخرطوم بحرى (اتحادالعرف الصناعية،2018م)، وقد أجرى فريق من الخبراء مسحاً فى ولايات السودان للوقوف على اسباب توقف المصانع حيث اتضح أن ثلث المصانع بولاية الخرطوم متوقف كمركز للتقل الصناعى وأغلبها يشمل الصناعات الغذائية (مركز البحوث والاستشارات، فى تصريح لوكالة سونا، بتاريخ 15/11/2018م)، من جهة اخرى نجد ان المنظمات الرائدة فى عالم المنافسة اليوم لا تنتظر حاجات العملاء ورغباتهم لكى تغير تشكيلة منتجاتها او خدماتها لانها تستخدم الابداع وتمتلكه لتخلق للعملاء حاجات ورغبات جديدة، ويحدث الابداع بمجرد توصل المنظمة الى اكتشاف طرق جديدة اكثر فاعلية من تلك المستعملة من قبل المنافسين ويكون بمقدورها تجسيد هذا الاكتشاف ميدانيا (العولقى،2018) فعدم قدرة شركات القطاع الصناعى على مواجهة المنافسة وتحقيق البقاء والنمو يكون من خلال تنمية الابداع التنظيمى وذلك من خلال التعرف على العوامل المؤثرة فى تنميته (العولقى،2018)، وقد اشارت الادبيات الى ضرورة بحث العلاقة والاثر بين رأس المال البشرى والابداع التنظيمى، وقد أدت دراسة العلاقة بين رأس المال البشرى(الخبرات، المهارات، الابتكار) والابداع التنظيمى (الابداع الادارى، الابداع التكنولوجى) من قبل الباحثين الى انشاء قاعدة ادلة للعلاقات بين هذه المتغيرات ومن خلال الدراسات السابقة تناول العديد من الباحثين هذه العلاقة منهم:(شان،2014) (العدوان وسليمان،2012)،(العولقى،2018) (السيانى،2021) (بن خليفة،2020)، (Qi Yul,2022) تكمن مشكلة الدراسة فى أن شركات القطاع



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية Arab Journal for Humanities and Social Sciences

الصناعى ممثلة فى شركات صناعة الاغذية لم تستفيد من خبرات ومهارات وابتكارات رأس المال البشرى لديها فى تطوير القدرات الابداعية فى خلق ميزة تنافسية ومواكبة البيئة سريعة التحول، عليه فان الدراسة الحالية تحاول الاجابة على السؤال الرئيس:

➤ ما أثر العلاقة بين رأس المال البشرى والإبداع الإدارى فى شركات صناعة الاغذية بولاية الخرطوم؟.

3- أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الهدف الرئيس:

➤ إختبار العلاقة بين رأس المال البشرى والإبداع الإدارى فى شركات صناعة الاغذية بولاية الخرطوم.

الاهداف الفرعية:

تسعى الدراسة إلى:

1. التعرف على العلاقة بين الخبرات والابداع الإدارى فى شركات صناعة الاغذية بولاية الخرطوم.
2. التعرف على العلاقة بين الإبتكار والابداع الإدارى فى شركات صناعة الاغذية بولاية الخرطوم.
3. التعرف على العلاقة بين المهارات والابداع الإدارى فى شركات صناعة الاغذية بولاية الخرطوم.

4- أهمية الدراسة:

4-1- أولاً الأهمية النظرية:

➤ اثراء المكتبات بموضوع البحث وتوصيف نوع وقوة العلاقة بين رأس المال البشرى والإبداع الإدارى فى شركات صناعة الاغذية محل الدراسة، وتحديد الأهمية النسبية لرأس المال البشرى من حيث قدرته على تحقيق الإبداع الإدارى لهذه الشركات .

4-2- ثانياً الأهمية العملية :

➤ تزويد إدارة الشركات بالمعارف، والقدرات والخبرات اللازمة لممارسة الإبداع الإدارى
➤ حث إدارة الشركات على الإبداع والتجديد، ومواكبة التطور، من خلال الاهتمام بتنمية الخبرات والمهارات والقدرات والابتكار لدى العاملين .



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

➤ مساعدة متخذى القرار بالشركات السودانية بكافة أنواعها الى تحسين أدائها الإبداعى والاستقلال الامثل

لمواردها وتقديم منتجات وخدمات بأعلى درجات الجودة، خاصة فى ظل محدودية الامكانيات.

5- فرضية الدراسة

5-1-الفرضية الرئيسية:

توجد علاقة ذات دلالة احصائية معنوية بين رأس المال البشرى والابداع الإدارى فى شركات صناعة الاغذية بولاية الخرطوم، وينبثق من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية:

1. توجد علاقة ذات دلالة احصائية معنوية بين الخبرات والابداع الإدارى فى شركات صناعة الاغذية بولاية الخرطوم.

2. توجد علاقة ذات دلالة احصائية معنوية بين الابتكار والابداع الإدارى فى شركات صناعة الاغذية بولاية الخرطوم.

3. توجد علاقة ذات دلالة احصائية معنوية بين المهارات والابداع الإدارى فى شركات صناعة الاغذية بولاية الخرطوم.

6- رابعا: مصادر معلومات الدراسة

➤ **المصادر الثانوية:** وتتمثل فى استخدام المراجع والمصادر المتوفرة فى المكتبات وذلك لبناء الإطار

النظري للبحث ومنها الكتب ،الدوريات ،المقالات ، الدراسات والرسائل الجامعية وشبكة الانترنت.

➤ **المصادر الأولية:** وتتمثل فى جمع المعلومات من مصادرها بواسطة استبانة اعدت لهذا الغرض.

7- حدود الدراسة:

7-1- الحدود المكانية : ولاية الخرطوم

7-2- الحدود الزمانية: 2019-2021

8- التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة:



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

8-1- رأس المال البشري: المعارف والمهارات والخبرات المتراكمة لدى العاملين، التي تخلق مهارات القيادة والقدرة على حل المشاكل واتخاذ القرارات الرشيدة والتعامل مع المخاطر (الفضل،2009)،(Ashton,2005).

8-2- الخبرات: وهي مختلف التجارب العلمية والعملية المكتسبة عن طريق المهنة (عطية،2008).

8-3- المهارات: وهي عبارة عن المستوي التعليمي والخبرة التي يمتلكها العاملين فضلاً عن المعرفة المستخدمة لاداء الاعمال بشكل فعال (Tarondau J-C,2002) .

8-4- الابتكار: الوسيلة التي تجد من خلالها الأفكار الإبداعية طريقها إلى الممارسات اليومية (Abualoush, et al.2018)

8-5- الإبداع الإداري: مجموعة الإجراءات والعمليات والسلوكيات التي تؤدي الى تحسين المناخ العام في المنظمة وتفعيل الأداء الإبداعي من خلال تحفيز العاملين على حل المشكلات واتخاذ القرارات بأسلوب وطريقة غير مألوفة في التفكير(عوض،2013).

9- الاطار النظري

9-1- مفهوم رأس المال البشري:

بمراجعة الادب النظري لموضوع رأس المال البشري يلاحظ ان هناك الكثير من المفاهيم والتعريفات لهذا المصطلح، ومن هذه المفاهيم والتعريفات:

- "هو التوليفة المكونة من معارف، قدرات، مهارات وخبرات أفراد المنشأة من موظفين ومدراء". (Kulvisaechana,2015)
- مجموع الخبرات والمعارف والطاقات والحماس والإبداع والصفات التي يمتلكها العاملون في الشركة وتستثمرها في العمل (العلی واخرون،2006).



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

- ويرى (احمد والمعاضبي، 2006) راس المال البشري بأنه قوة ذهنية متكاملة تتضمن تركيبة من المعرفة والمعلومات والخصائص الفكرية والخبرات الإبداعية التي يمتلكها العاملين في المنظمة، والتي تعد من الموارد الرئيسية لاقتصاد اليوم.
- أما (العنزي، 2001) فعرفه بأنه المعرفة المقيدة التي يمكن توظيفها واستثمارها بشكل صحيح لصالح المنظمة، ويعد الفكر الذي يكمن في ذهن الافراد الذي لا يمكن لمسه ولا رؤيته أو قياسه أو تقديره بثمن.
- في حين عرفه (المفرجي وصالح، 2006) بأنه يمثل نخبة من العاملين الذين يمتلكون مجموعة من القدرات المعرفية والتنظيمية دون غيرهم، وتمكنهم تلك القدرات من انتاج الافكار الجديدة أو تطوير افكار قديمة تمكن المنظمة من توسيع حصتها السوقية وتعظيم نقاط قوتها. (مكرو، 2011).
- وقد عرف ايضا بأنه المعارف والمهارات والخبرات المتراكمة لدى العاملين، التي تخلق مهارات القيادة والقدرة على حل المشاكل واتخاذ قرارات الرشيدة والتعامل مع المخاطر (الفضل، 2009).

9-2- أهمية رأس المال البشري :

مما سبق فإن راس المال البشري يمثل راس الرمح الذي يقود المنظمات نحو القيادة ويعتبر مجمل المهارات والقدرات والتقنيات واساليب العمل والمعرفة والصبر والجد، والخصائص الحميدة، التي يتم استخدامها في عمليات المنظمة استخداماً امثل تحقق من خلاله أهدافها وريادتها؛ فهو شكل من اشكال راس مال المنظمة والذي تشكل فيها من خلال تأثيرات متعددة وعبر مصادر متنوعة، ويتضمن ذلك الأنشطة التعليمية المنظمة وهذه الأنشطة تأخذ أشكالاً متعددة منها التعليم والتدريب والمعرفة والمهارات والقدرات والامكانيات والصفات والخصائص الأخرى، والتي تتواجد مع بعضها البعض في اشكال مختلفة تبعاً لطبيعة الافراد ونطاق الاستخدام. يعد راس المال البشري من اهم العناصر الانتاجية التي يمكن ان تساهم في تحقيق التنمية، لكن لن يؤدي هذا العنصر دوره دون تعليم، حيث يسهم التعليم في تراكم راس المال البشري. وتشير نظريات النمو الاقتصادي الى ان التقدم التقني يزيد من معدل النمو الاقتصادي طويل الاجل نويزداد التقدم التقني سرعة عندما تكون قوة العمل احسن تعليماً، من هنا فان تراكم راس المال البشري يساعد في التقدم التقني و يعد مصدراً من مصادر النمو المستدام، وبشكل عام يساعد التعليم في تحسين رأس المال البشري من خلال رفع الكفاءة و المقدره الذهنية و سعة الاستيعاب ورفع انتاجية القطاعات المختلفة للاقتصاد ، فقد



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

طرح بعض الباحثين وجهة نظر اخرى قد تبدو من الناحية النظرية انها مختلفة وذلك حينما اعتبروا رأس المال البشرى احد عناصر مكونات رأس المال الفكرى إذ ان رأس المال الفكرى يشمل رأس المال البشرى ورأس المال الاجتماعى والذي يركز على مجموعة المعارف المستمدة من شبكة العلاقات داخل وخارج المنظمة، ورأس المال التنظيمى والذي يركز على العارف المؤسسة التى تمتلكها المنظمة وتحفظ فى قواعد البيانات واجراءات العمل، وهذه النظرة لابعاد رأس المال الفكرى تشير الى ان الافراد هم المسؤولون عن توليد المعرفة واستخدامها (رأس المال البشرى) وهذه المعرفة يتم دعمها دعمها من خلال التفاعلات فيما بينهم (رأس المال الاجتماعى) من اجل توليد رأس المال المؤسسى الذى تملكه المنظمة (رأس المال التنظيمى) (الهيكلى) (عبدالوهاب والبرادعى، 2006)

9-3- أبعاد رأس المال البشرى:

ينطوى رأس المال البشرى على مجموعة من الابعاد التى تشكل محتواه المفاهيمى و ان اكثر ابعاده اشارة عند الباحثين هي (المعارف، الخبرات، القدرات والمهارات، الابتكار، فريق العمل، الاستقطاب، التطوير، معنويات العاملين). وقد اتفق عدد من الكتاب منهم (المياى، 2011)، (ربيحة 2015)، (Birasnav.M, Rognkar 2010) وقد اعتمدت الدراسة على ثلاث ابعاد وتعد الاكثر تناولاً من بين ابعاد رأس المال البشرى وهى:

9-3-1- الخبرات: وهى مختلف التجارب العلمية والعملية المكتسبة عن طريق المهنة (عطية، 2008).

9-3-2- المهارات: وهى عبارة عن المستوى التعليمى والخبرة التى يمتلكها العاملين فضلاً عن المعرفة المستخدمة لاداء الاعمال بشكل فعال (Tarondau J-C, 2002).

9-3-3- الابتكار: ويقصد به المقدرة على تقديم حلول جديدة بدلاً من استخدام الاساليب التقليدية بشكل مستمر (Lothgren: 1999).

10- مفهوم الابداع:



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية Arab Journal for Humanities and Social Sciences

هنالك مفاهيم عديدة لموضوع الإبداع والتي وردت ضمن مداخل عديدة للباحثين في الأدبيات الإدارية ،

ويعرف الإبداع على أنه جملة من الأفكار المفيدة الجديدة والتي تتصل بحل المشكلات وإعادة تركيب الأنماط المعروفة من المعرفة، كما لا يقتصر الإبداع على الجانب التكتيكي لأنه يشمل السلع والعمليات المتعلقة بها وإعداد السوق فحسب بل يتعدى ليشمل الآلات و المعدات و طرائق التصنيع و التحسينات في التنظيم نفسها و نتائج التدريب و الرضا عن العمل و بالتالي إلى زيادة الإنتاجية (الصرن، 2000) وقد أشار (Scott & Brunce, 1994) إلى أن الإبداع المنظمي هو اعتماد وتطبيق الأفكار تكيف لنواتج العمليات من خارج المنظمة، كما إنطلق (حسن، 2000) من فكرة أن الفرد المبدع يمتلك مهارات إضافية للإبداع مثل القدرة على تحمل الغموض وعدم الحكم المبكر على الأشياء بالإضافة إلى المهارات الشخصية والخبرة المتنوعة وروح المجازفة والقدرة على التغيير وحل المشكلات.

ويصف (الزهراني، 2012) الإبداع بأنه أفكار تتصف بكونها جديدة ومفيدة ومتصلة بحل المشكلات، أو تطوير أساليب وأهداف، أو تعميق رؤية، أو إعادة تركيب الأنماط المعروفة في السلوكيات الإدارية في أشكال متميزة ومتطورة تدفع المنظمة إلى الأمام.

ويرى (Lynch, 2006) أن الإبداع يتمثل في قدرة المنظمة في التوصل إلى ما هو جديد وإضافة قيمة أكبر، وأسرع من المنافسين في السوق، أي يتحقق الإبداع من خلال تقديم منتج أو خدمة جديدة، أو العمل بأسلوب جديد مختلف عن المنافسين (Kotler, 2000) ويبين كلياً أو جزئياً في مقابلة الحالة القائمة، كما يمثل مصدر التجديد، من أجل محافظة المنظمة على حصتها السوقية وتطويرها، أو قد يكون التوليفة الجديدة، وهو أن يكون بمثابة وضع أشياء معروفة وقديمة في توليفة جديدة في نفس المجال، أو نقلها إلى مكان آخر لم تستخدم من قبل، والإبداع هو أن تكون المتحرك الأول في السوق، وفي هذا تميز صاحب الإبداع بأنه الأول في التوصل إلى الفكرة والمنتج أو الخدمة عن الآخرين وهم المفكرون (العولقي، 2018). وتعتبر القدرات الإبداعية سلوك للموارد البشرية التي تعبر عن القدرة على حل المشكلات وإتخاذ القرارات والقدرة على التغيير وتشجيع الإبداع بشقيه الفني والإداري. وقد وضعت الكثير من المنظمات العالمية ومدراء الشركات جملة من الآراء الرائدة في مجال الإبداع ولكي تكون هذه المنظمات نامية ومبدعة وخالقة في مجالها بحسب مراعاة بعض المبادئ الأساسية سواء كانوا أصحاب قرار أو مدراء لهذه الشركات (الصفار،



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية Arab Journal for Humanities and Social Sciences

(2001) إعتمدت الدراسة على التعريف الاتي: قدرة المنظمة في التوصل إلى ما هو جديد وإضافة قيمة أكبر، وأسرع من المنافسين في السوق، أي يتحقق الإبداع من خلال تقديم منتج أو خدمة جديدة، أو العمل بأسلوب جديد مختلف عن المنافسين (Kotler, 2000).

11- أهمية الإبداع:

تمشياً مع كون العالم يعيش في ظاهرة غير ثابتة وسريعة في ظل بيئة متغيرة، أمست إدارة المنظمات مطالبة بالعمل المبدع ، لذا حظى الإبداع المنظمى بإهتمام بالغ من قبل الباحثين لأهميته الاستراتيجية، ولكونه المظلة الرئيسية التي تحت على تفعيل قدرات المنظمة من خلال نشاطاتها المختلفة للوصول الى حالة التميز و تقديم ما هو جديد بشكل مستمر ليتولد من خلال ذلك ميزة تنافسية مستدامة، كما أن جهود الإبداع تتجسد بتوجيه برامج وعمليات المنظمة، حتى أقرب من متطلبات السوق والزبائن على إختلاف الفئات (منصور والخفاجي، 2010)، لذلك أوجدت التغيرات في البيئة التنافسية التي تواجهها المنظمات حاجة الى الإبداع وتنميته في المنظمة وتوجيهه نحو تحقيق أهدافها، ويعد الإبداع مصدراً مهماً للنمو بالنسبة لكثير من المنظمات ويرى (Rubalcaba & gallego) ان الإبداع المنظمى هو عملية حضارية تسهم في بناء المنظمات ورفاهيتها و تضيف قيمة جوهرية للمنظمة وتمتد الى وظائف وامشطة وعمليات المنظمة وزبائنها وأسواقها جميعاً (Rubalcaba & gallego 2010)، كما ان الإبداع يحتل أهمية متميزة في مختلف ميادين الحياة ويعد الشكل الأرقى والسمة الأساس لبيئة الاعمال المعاصرة، إذ يركز على التجديد في الافكار وطرائق وأساليب العمل ويحقق مزايا لمختلف المنظمات منها: (اللامى، 2007).

1. تحسين خدمة الزبائن من خلال المرونة في تلبية احتياجاتهم.
2. تحسين مخرجات المنظمة ونتاجيتها ، فضلاً عن تحقيق الكفاءة والفاعلية في الاداء من خلال إستعمال الموارد المتاحة بشكل إقتصادي وبجودة متميزة .
3. زيادة القدرات التنافسية لزيادة مبيعاتها وأرباحها.
4. إيجاد فرص أخرى حديثة للمنظمة لزيادة عملياتها البيعية وتحقيق أرباح عالية.
5. تحسين الجودة، وذلك من خلال تقليل التلف في المواد.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

الإبداع الإداري: مجموعة الإجراءات والعمليات والسلوكيات التي تؤدي الى تحسين المناخ العام في المنظمة وتفعيل الأداء الإبداعي من خلال تحفيز العاملين على حل المشكلات واتخاذ القرارات بأسلوب أكثر إبداعاً وبطريقة غير مألوفة في التفكير (عوض، 2013).

12- العلاقات بين المتغيرات وفق الدراسات السابقة

12-1- العلاقة بين رأس المال البشري والابداع الإداري:

تم تناول هذه العلاقة في الكثير من الدراسات ومن بينها الدراسات التالية:

دراسة (Rosmaria & Roberto) هدفت الدراسة الى التحقق من العلاقة بين رأس المال البشري والابتكار في منظمات الاعمال واجريت الدراسة تجريبيا على سبعة من الدول الاوربية للفترة ما بين 2007-2009م، وقد أظهرت النتائج أن هناك علاقة ايجابية بين نسبة دوران المنتجات المبتكرة، ايضا هناك علاقة ايجابية بين رأس المال البشري معبراً عنها بنسبة (العمال المتخرجين) والابداع في الشركة معبرا عنه (ابتكار المنتجات)، ايضا دراسة دراسة (Ahmed et al 2011) هدفت لاستكشاف العلاقة بين راس المال البشري ورأس المال الهيكلية تناولت هذه الدراسة استكشاف العلاقة بين راس المال البشري ورس المال الهيكلية في منظمات الاعمال السورية وأثره على ادارة المعرفة. اهم نتائج البحث في استناد رأس المال البشري علي الاستراتيجيات والتاثيرات وابعاد ادارة المعرفة مع التركيز بشكل خاص علي تحليل الخطوات الخمس لنموذج (نونكا وتاكيوشي 1995)، فوفقاً لذلك يتم تقييم نموذج القياس علي اساس الفوائد التشغيلية والمزايا الاستراتيجية، ودعم الادارة العليا والاستعداد التكنولوجي وقدرات ادارة المعرفة. ويحتاج التقييم ايضا الي التركيز على الجوانب الداخلية فضلاً عن الجوانب الخارجية الاعتراف بأن رأس المال البشري في المنظمة هو مصدر متجدد للابداع والابتكار والذي لاينعكس بالضرورة في القوائم المالية ولكن له تأثير علي نجاح المنظمة، اما دراسه Zahra Moazam, Fariba.k (2014)، هدفت الدراسة الي التحقق من نموذج العلاقة بين راس المال الفكري (رأس المال البشري ، الهيكلية،...) ، وادارة المعرفة والابداع التنظيمي(الابداع الفنى والادارى) بين اعضاء هيئة التدريس بجامعة اصفهان للعلوم الطبية، وقد اظهرت نتائج الدراسة ان هناك علاقه ذات دلالة احصائية بين راس المال الفكري ومكوناته (رأس المال البشري ، الهيكلية،...)،



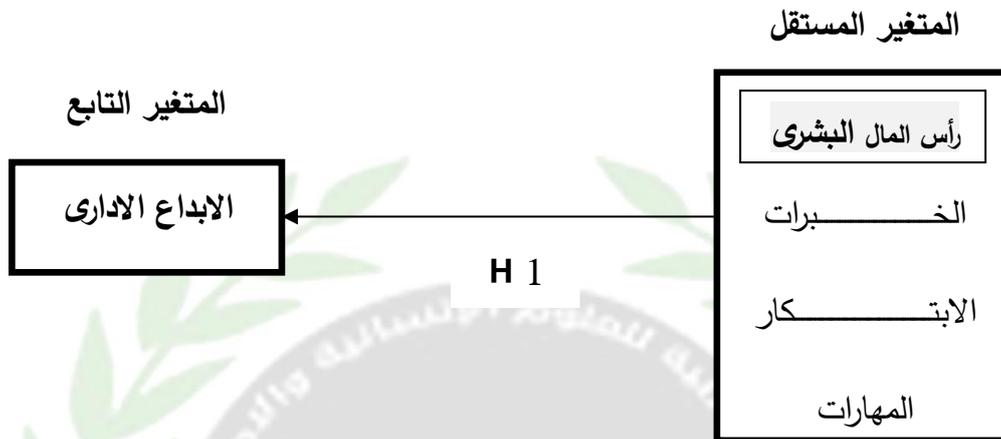
المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

وادارة المعرفة وقد بني نموذج الدراسة والمكون من ثلاثة متغيرات تم الربط بينهما علي اساس مكوناتها كل متغيرة وهي ادارة المعرفة راس المال الفكري والابداع التنظيمي وان هناك علاقة قوية بين كل من مكونات راس المال الفكري (رأس المال البشري، الهيكلية،...) وادارة المعرفة والابداع التنظيمي كما اكدت الدراسة علي ان ادارة المعرفة ورأس المال الفكري يؤثران علي عمليات الابداع التنظيمي بالمنظمات وان رأس المال الفكري وادارة المعرفة ذات تاثير مباشر في عمليات الابداع المنظمي من داخل عمليات ادارة المعرفة، وكذلك دراسة: (ربيعه 2015) هدفت الدراسة الي التعرف على دور رأس المال البشري بمختلف ابعاده والمتمثلة في (المعرفة، المهارات، والقدرات، فريق العمل، معنويات العاملين، اضافة الى الخبرة) في تحقيق الابتكار التنظيمي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة من وجهة نظر العاملين بها، وجدت الدراسة ان مستوى توفر وتطبيق رأس المال البشري والابتكار في المؤسسة محل الدراسة مرتقعا جدا. دراسة (العدوان وسليمان 2012)، هدفت الدراسة الي التعرف على رأس المال الفكري ودوره في تحقيق الإبداع المنظمي(الابداع الفني، الابداع الاداري) و التحقق من وجود علاقة ارتباط معنوية، تربط ما بين رأس المال الفكري بعناصره الثلاثة (البشري، الهيكلية، الزبائنية) والإبداع المنظمي (الابداع الفني، الابداع الاداري) وبيان الأهمية النسبية لمتغيرات رأس المال الفكري من حيث التأثير في الإبداع المنظمي، وقد توصلت الدراسة الى وجود علاقة ارتباط معنوية ما بين رأس المال الفكري بعناصره الثلاثة (البشري، الهيكلية، الزبائنية) والإبداع المنظمي (الابداع الفني، الابداع الاداري)، وايضا وجود علاقة تأثير معنوية ما بين رأس المال الفكري بعناصره الثلاثة (البشري، الهيكلية، الزبائنية) والإبداع المنظمي(الابداع الفني، الابداع الاداري).



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

شكل (1) نموذج الدراسة:



المصدر: من تصميم الباحث من خلال المراجعات الادبية، 2021م

13- نموذج الدراسة :

تم بناء هذا النموذج استنادا على الدراسات السابقة والادبيات المتعلقة بموضوع الدراسة، يشتمل النموذج على متغيرين (متغير مستقل: رأس المال البشري)، (متغير تابع: الابداع الاداري)

14- تطوير الفرضيات من خلال الدراسات السابقة

أثر رأس المال البشري على الابداع الاداري:

من أهم المبررات التي استدعت النظر الى متغيرات رأس المال البشري، هو أنها عناصر متصلة ومتفاعلة فيما بينها، تؤثر وتتأثر بالسياقات المحيطة بها، وفي ضوء هذا المفهوم ينبثق مستويان من الموائمة: أفقية تحقق الترابط و التكامل ما بين (عناصر رأس المال البشري) وعمودية تحقق الترابط و التكامل ما بين استراتيجيات (رأس المال البشري) والاستراتيجية العامة للمنظمة (الزهراني،2012)،(Sani,2012)، ويعد ذلك التوافق ركنا أساسيا لتحقيق المنظمة لاهدافها، حيث ان الذي يوجه المنظمة هو قدرتها على تطوير تشكيلات منسجمة داخليا لبدائل وممارسات ادارة رأس المال البشري، والتي تساعد المنظمة على تنفيذ استراتيجياتها ومن ثم التفوق على المنافسين (Gilani, et al 2012)، حيث نجد أن العديد من المنظمات بدأت تدرك أن أساس الاستراتيجيات التنافسية، هو وجود رأس مال بشري فعال ذو جودة عالية، فامتلاك موارد بشرية مبدعة ومرنة وذات مهارات عالية، يمكن اعتبارها ميزة تنافسية



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية Arab Journal for Humanities and Social Sciences

مستدامة ، حيث تمكن المنظمة من صياغة و تنفيذ مدى واسع من الاستراتيجيات المطورة و المبدعة من أجل الاستجابة السريعة للبيئة المتغيرة (Fisher et al,2003) ، وحسب (Zoltman, et al 1970:150) ، ان الابداع عملية جماعية تجسد أى فكر أو ممارسة جديدة على الوحدة التنظيمية أو المنظمة التي تتبناها، وهذا ما يفسر أهمية العنصر البشرى وأنه مصدر الابداع داخل المنظمة من خلال المهارات والابتكار، كما ان عملية الابداع لايمكن أن تتم بالشئ المرغوب فيه الذى يحقق غاية المؤسسة وهو النمو والاستقرار وأكتساب حصة فى السوق الا اذا ما استثمرت الشركة فى مواردها البشرية وخاصة الموهوبين وذوى المهارات والخبرات، فراس المال البشرى هو المعارف والمهارات والخبرات المتراكمة لدى العاملين، التي تخلق مهارات القيادة والقدرة على حل المشاكل واتخاذ القرارات الرشيدة والتعامل مع المخاطر، فهو يعكس فاعلية المنظمة فى ادارة مواردها الملموسة وغير الملموسة، للحصول على الخبرة والثقافة والمعرفة اللازمة لتحقيق الميزة التنافسية، وخلق القيمة (الفضل،2009)،(Ashton,2005)، ويعد رأس المال البشرى محرك الابداع فى المنظمات، وخصوصا تفاعلهم مع الزبائن (عطية،2008)، (Grantham,2002). كما انطلق (حسن،2000) من فكرة أن الفرد المبدع يمتلك مهارات اضافية للابداع مثل الاشياء، بالاضافة الى المهارات الشخصية والخبرة المتنوعة وروح المجازفة والقدرة على التغيير وحل المشكلات.

وتأسيسا لما سبق يمكن صياغة الفرض الاتي:

من المتوقع أن هناك علاقة ايجابية ذات دلالة احصائية لعناصر رأس المال البشرى، على الابداع الادارى فى شركات صناعة الاغذية محل الدراسة.

15- فرضية الدراسة

الفرضية الرئيسية (H1):

توجد علاقة ذات دلالة احصائية معنوية بين رأس المال البشرى والابداع الادارى فى شركات صناعة الاغذية بولاية الخرطوم، وينبثق من هذه الفرضية، الفرضيات الفرعية الاتية :

1. توجد علاقة ذات دلالة احصائية معنوية بين الخبرات والابداع الادارى فى شركات صناعة الاغذية بولاية الخرطوم.
2. توجد علاقة ذات دلالة احصائية معنوية بين الإبتكار والابداع الادارى فى شركات صناعة الاغذية بولاية الخرطوم.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

3. توجد علاقة ذات دلالة احصائية معنوية بين المهارات والقدرات والابداع الادارى فى شركات صناعة الاغذية بولاية الخرطوم.

16- إجراءات الدراسة الميدانية

يتناول الباحث في هذا المبحث وصفاً للطريقة والإجراءات التي أتبعها في تنفيذ هذه الدراسة، يشمل ذلك وصفاً لمجتمع الدراسة وعينته، وطريقة إعداد أدواتها، والإجراءات التي اتخذت للتأكد من صدقها وثباتها، والطريقة التي اتبعت لتطبيقها، والمعالجات الإحصائية التي تم بموجبها تحليل البيانات واستخراج النتائج، كما يشمل المبحث تحديداً ووصفاً لمنهج الدراسة.

16-1- أولاً: مجتمع وعينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة الأصلي من فئة المدرء بشركات صناعة الاغذية المسجلة باتحاد الغرف الصناعية بولاية الخرطوم وقت اجراء الدراسة والبالغ عددها 719 شركة بولاية الخرطوم بمدنها الثلاث: الخرطوم، امدرمان والخرطوم بحرى، أما عينة الدراسة فهي عينة (غير احتمالية) قصدية وقد تم توزيع عدد (250) استمارة استبانة على المستجيبين، تم استرجاع (223) استبانة بعد ملئها بكل المعلومات المطلوبة ما نسبته (89.2%)، بينما بلغت نسبة الاستبانات غير المستردة (10.8%)، كما ان نسبة الاستبانات التالفة بلغت (9.2%)، اما الاستبانات الصالحة للتحليل فقد بلغت (200) استبانة ما نسبته (80%).

16-2- ثانياً: أداة الدراسة

اعتمد الباحثان على الاستبيان كأداة رئيسة لجمع المعلومات من عينة الدراسة.

وصف الاستبيان: يتكون من قسمين الاول يتضمن البيانات الشخصية لعينة الدراسة والقسم الثاني قياس قيم متغيرات الدراسة على النحو التالي : تم قياس قيم رأس المال البشرى ب(16) عبارة، الابداع الادارى (9) عبارات.

16-3- ثالثاً: اختبار صدق محتوى المقياس

بعد أن تم الانتهاء من إعداد الصيغة الأولية لمقاييس الدراسة وحتى يتم التحقق من صدق محتوى أداة الدراسة والتأكد من أنها تخدم أهداف الدراسة تم عرضها على مجموعة من المحكمين المختصين بلغ عددهم (7) في مجال ادارة الاعمال.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

16-4- رابعاً: اختبار الثبات

يقصد بالثبات هو أي أن المقياس يعطي نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه على نفس العينة⁽¹⁾. في نفس الظروف والشروط وبالتالي فهو يؤدي إلى الحصول على نفس النتائج أو نتائج متوافقة في كل مرة يتم فيها إعادة القياس. أو بعبارة أخرى أن ثبات الاستبانة يعنى الاستقرار قي نتائج الاستبانة وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها عدة مرات خلال فترات زمنية معينة وبالتالي كلما زادت درجة الثبات واستقرار الأداة كلما زادت الثقة فيه، وهناك عدة طرق للتحقق من ثبات المقياس منها طريقة التجزئة النصفية وطريقة ألفا كرونباخ، وقد اعتمدت الدراسة لاختبار ثبات أداة الدراسة على معامل إلفا كرونباخ " (Cronbach, Alpha)، والذي يأخذ قيمةً تتراوح بين الصفر والواحد صحيح، فإذا لم يكن هناك ثبات في البيانات فإن قيمة المعامل تكون مساويةً للصفر. وفيما يلي نتائج اختبار الثبات لمحاور الدراسة:

جدول رقم (2)

نتائج اختبار ألفا كرونباخ للابعاد

| محاور الدراسة | عدد العبارات | ألفا كرونباخ |
|-----------------|--------------|--------------|
| الخبرات | 4 | 0.746 |
| الابتكار | 5 | 0.721 |
| المهارات | 7 | 0.782 |
| الابداع الاداري | 9 | 0.843 |
| الاستمارة ككل | 26 | 0.952 |

من جدول رقم (2) نتائج اختبار الثبات أن قيم ألفا كرونباخ لجميع عبارات محور (الاستبيان) اكبر من (70%) وتعنى هذه القيم توافر درجة عالية من الثبات الداخلي لجميع العبارات سواء كان ذلك لكل عبارة على حدا أو على مستوى جميع عبارات المقياس حيث بلغت قيمة ألفا كرونباخ للمقياس الكلى (0.952)

¹- د. عز عبد الفتاح، مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام SPSS ، (القاهرة: دار النهضة العربية ، الطبعة الأولى ، 1981) ص 560.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية Arab Journal for Humanities and Social Sciences

وهو ثبات مرتفع ومن ثم يمكن القول بان المقاييس التي اعتمدت عليها الدراسة لقياس عبارات كل الابعاد (المستقل: رأس المال البشري، التابع: الابداع الادارى)، تتمتع بالثبات الداخلي لعباراتها، وعليه يمكننا من الاعتماد على هذه الإجابات في تحقيق أهداف الدراسة وتحليل نتائجها.

16-5- منهج الدراسة

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الميداني، وذلك لان المنهج الوصفي التحليلي يهدف الى دراسة الظاهرة كما توجد فى الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيراً كفيماً كميًا، ويعمل على جمع الحقائق والمعلومات عنها ومن ثم تحليلها للتوصل الى النتائج والتوصيات (عبيدات، واخرون، 1992م).

17- الدراسات السابقة

دراسة (الناصر ومزيرق 2017م) بعنوان: أثر الإبداع التنظيمي في تنمية الميزة التنافسية للمؤسسات الإقتصادية، هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الإبداع التنظيمي من خلال مكوناته التنظيمية الداعمة للإبداع (مهارات التفكير الإبداعي، خصائص الناتج الإبداعي) على تنمية أبعاد الميزة التنافسية للمؤسسات الإقتصادية (التكلفة الأقل، الجودة، الإستجابة، الأسبقية، المعارف). تم توزيع عدد 60 إستبانة على عينة الدراسة وتم تحليل بياناتها بواسطة البرنامج الإحصائي SPSS، توصلت الدراسة إلى إن الإبداع يتصف بعدد من الخصائص يجب التعرف عليها ومراعاتها عند وضع الخطط و البرامج والإستراتيجيات ومن أهم تلك الخصائص التي تميز المنظمات التي تعتمد على الإبداع في تنمية ميزتها التنافسية عن غيرها ما يأتي: مرونة تلك المنظمات وقدرتها على التحرك في كل الإتجاهات و تعاملها بمرونة واضحة مع العوائق سواء بالتخلص منها أو تقليلها أو الإتفاق حولها، الخبرات و المعارف السابقة للعاملين بالمنظمة (موضوع الدراسة) لها دور كبير في رفع وتجاوز العديد من المشكلات المتعلقة بعملية الإنتاجية والإدارية مما ينعكس على الميزة التنافسية في حد ذاتها.

دراسة (العدوان و سليمان 2012) بعنوان: رأس المال الفكري ودوره في تحقيق الإبداع المنظمي

(الإبداع الفنى والادارى)، في شركات التأمين، هدفت الدراسة التعرف على رأس المال الفكري ودوره في تحقيق الإبداع الفنى والادارى والتحقق من وجود علاقة ارتباط معنوية، تربط ما بين رأس المال الفكري بعناصره الثلاثة (البشري، الهيكلي، الزبائني) والإبداع الفنى والادارى وبيان الأهمية النسبية لمتغيرات رأس



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

المال الفكري من حيث التأثير في الإبداع الفني والاداري، شملت عينة الدراسة (80) مديراً في مختلف المستويات الإدارية يمثلون (18) شركة تأمين أردنية، تم جمع بيانات الدراسة بواسطة استبانة توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط معنوية ما بين رأس المال الفكري و الإبداع الفني والاداري ، وكذلك وجود علاقة تأثير معنوية ما بين رأس المال الفكري والإبداع الفني والاداري.

دراسه (2014) Zahra Moazam, Fairbank بعنوان شكل العلاقات بين راس المال الفكري، ادارة المعرفة والإبداع الفني والاداري بين اعضاء هيئة التدريس في جامعة اصفهان الطبية، وقد هدفت الدراسة الي التحقق من نموذج العلاقة بين راس المال الفكري ، وادارة المعرفة والابداع التنظيمي بين اعضاء هيئة التدريس بجامعة اصفهان للعلوم الطبية، توصلت الدراسة لعدد من النتائج منها ان هناك علاقة قوية بين كل من مكونات راس المال الفكري وادارة المعرفة والابداع التنظيمي كما اكدت الدراسة علي ان ادارة المعرفة ورأس المال الفكري يؤثران علي عمليات الابداع التنظيمي بالمنظمات وان رأس المال الفكري وادارة المعرفة ذات تاثير مباشر في عمليات الابداع المنظمي من داخل عمليات ادارة المعرفة.

دراسة (ربيحة 2015): بعنوان رأس المال البشري ودوره في تحقيق الابتكار التنظيمي، هدفت الدراسة الى التعرف على دور راس المال البشري بمختلف ابعاده والمتمثلة في (المعرفة، المهارات والقدرات، فريق العمل، معنويات العاملين،اضافة الي الخبرة) في تحقيق الابتكار التنظيمي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة من وجهة نظر العاملين بها، تم جمع البيانات بواسطة استبان وقد تم توزيع عدد (70) استمارة، وتمت معالجة البيانات بواسطة الحزمة الاحصائية (SPSS)، توصلت الدراسة الي توفر وتطبيق رأس المال البشري والابتكار التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة مرتقعا جداً.

دراسة (Rosmaria & Robrto, 2015): بعنوان العلاقة بين رأس المال البشري و الابتكار في منظمات الاعمال، وقد هدفت الدراسة الي التحقق من العلاقة بين رأس المال البشري والابتكار في منظمات الاعمال واجريت الدراسة تجريبيا على سبعة من الدول الاوربية للفترة ما بين 2007-2009 م، وقد استخدمت أدوات الاحصاء في تحليل البيانات الواردة مثل الانحدار الخطى والمدى، وقد أظهرت النتائج أن هناك علاقة ايجابية بين نسبة دوران المنتجات المبتكرة ، ايضا هناك علاقة ايجابية بين رأس المال البشري معبرا عنها بنسبة (العمال المتخرجين) والابداع في الشركة معبراً عنه (ابتكار المنتجات).



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

18- اختبار فرضيات الدراسة:

يوجد أثر ذو دلالة احصائية معنوية بين رأس المال البشري والابداع الادارى فى شركات صناعة الاغذية بولاية الخرطوم".

اختبار العلاقات بين رأس المال البشري(الخبرات، الابتكار، المهارات) والابداع الادارى

| المتغيرات | التأثير المباشر | الخطأ المعياري(S.E) | القيمة الحرجة(CR) | القيمة الاحتمالية (P) | الدالة |
|--------------------------------|-----------------|---------------------|-------------------|-----------------------|---------|
| الخبرات <---> الابداع الادارى | 0.064 | 0.087 | 0.729 | 0.466 | غير دال |
| الابتكار <---> الابداع الادارى | 0.389 | 0.081 | 4.805 | 0.000 | دال |
| المهارات <---> الابداع الادارى | 0.293 | 0.106 | 2.772 | 0.006 | دال |

المصدر: إعداد الباحث من الدراسة الميدانية، بواسطة برنامج AMOS

النتائج أعلاه، نجد أن جميع قيم التأثيرات المباشرة بين رأس المال البشري (الخبرات، الابتكار، المهارات) كمتغير مستقل والابداع الادارى كمتغير تابع هي تأثيرات مباشرة معنوية ماعدا تأثير الخبرات)، اذ بلغت القيم الاحتمالية لها (.000 , 0.006) على التوالي وهي أقل من مستوى المعنوية البالغة (0.05). كما اظهرت النتائج أن قيمة التأثير غير المباشر بين (الخبرات والابداع الادارى) والبالغة (0.466) وهي اكبر من قيمة التأثير المباشر بينهما والبالغة (0.064) وهذا يعني أن المتغير المستقل (رأس المال البشري) يؤثر فى المتغير التابع (الابداع الادارى) بشكل كلي.

19- نتائج الدراسة:



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

1. أثبتت النتائج وجود علاقة احصائية معنوية بين رأس المال البشري والإبداع الإداري في شركات صناعة الاغذية بولاية الخرطوم.
2. أثبتت النتائج وجود علاقة احصائية معنوية بين الخبرات والإبداع الإداري في شركات صناعة الاغذية بولاية الخرطوم.
3. أثبتت النتائج وجود علاقة احصائية معنوية بين الابتكار والإبداع الإداري في شركات صناعة الاغذية بولاية الخرطوم.
4. أثبتت النتائج وجود علاقة احصائية معنوية بين المهارات والإبداع الإداري في شركات صناعة الاغذية بولاية الخرطوم.
5. هناك وعى من الادارة العليا بأهمية التجديد فى السياسات التي تتبعها في مجال التعيين والمكافآت والترقيات والتدريب من اجل مواكبة التطورات السريعة والتنافسية.
6. اجرت إدارة الشركات تغييرات جزرية علي الأنظمة الحاسوبية المستخدمة في العمليات الإدارية وذلك لخلق ميزة تنافسية نادرة وصعبة التقليد.
7. تتميز إدارة الشركة بالمرونة في مشاركة العاملين في إتخاذ القرارات وتقليل المركزية من اجل التشجيع على الابداع.
8. كذلك تشجع إدارة الشركة المقترحات الوارلإستخدامها فى انتاج السلع الجديدة من قبل العاملين.
9. تحرص إدارة الشركة علي تقديم التسهيلات للأفراد المبدعين وجذبهم للعمل وإستثمارهم فيه ، كما تشجع إدارة الشركات الأفراد الذين يفكرون خارج إطار إختصاصهم.

20- مناقشة أهم النتائج من خلال التطرق للدراسات السابقة:

20-1- العلاقة بين رأس المال البشري والابداع:

توصلت الدراسة الى أن جميع قيم التأثيرات المباشرة بين رأس المال البشري (الخبرات، الابتكار، القدرات والمهارات) كمتغير مستقل والابداع الفنى كمتغير تابع هي تأثيرات مباشرة معنوية ماعدا تأثير الخبرات)، اذ بلغت الإقيم الاحتمالية لها (0.000 , 0.006) على التوالي وهي أقل من مستوى المعنوية البالغة (0.05). كما اظهرت النتائج أن قيمة التأثير غير المباشر بين (الخبرات والابداع الادارى) وبالبلغة (0.466) وهي اكبر من قيمة التأثير المباشر بينهما وبالبلغة (0.064) وهذا يعني أن المتغير المستقل (رأس المال البشري) يؤثر فى المتغير التابع (الابداع الادارى) بشكل كلي، مما يفسر ان شركات صناعة



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية Arab Journal for Humanities and Social Sciences

الاغذية قامت بتمليك الموظفين الخبرة العالية في مجال اعمالهم المخصصة لهم، تسعى الشركات الى تحفيز موظفيها على التطوير والتغيير بشكل مستمر، اذ تميل الإدارة العليا الى الاسلوب اللامركزي في الادارة وتعزيز مبدأ تفويض السلطة، والاحتفاظ بالموظفين ذوي القدرات الابداعية المتميزة وان الموظفين متحفزون وملتزمون بالمشاركة في الافكار الجديدة للسلع والخدمات التي تقدمها الشركات.تناول هذه العلاقة العديد من الدراسات ومن بينها الدراسات التالية: دراسة (Rosmaria &Roberto)، وقد هدفت الدراسة الى التحقق من العلاقة بين رأس المال البشري والابتكار في منظمات الاعمال واجريت الدراسة تجريبيا على سبعة من الدول الاوروبية للفترة ما بين 2007-2009م، وقد أظهرت النتائج أن هناك علاقة ايجابية بين نسبة دوران المنتجات المبتكرة، ايضا هناك علاقة ايجابية بين رأس المال البشري معبرا عنها بنسبة (العمال المتخرجين) والابداع في الشركة معبراً عنه (ابتكار المنتجات)، ايضا دراسته **Zahra Moazam, Fairbank (2014)** ، هدفت الدراسة الي التحقق من نموذج العلاقة بين رأس المال الفكري (رأس المال البشري ، الهيكلية،...)، وادارة المعرفة والابداع التنظيمي بين اعضاء هيئة التدريس بجامعة اصفهان للعلوم الطبية، وقد اظهرت نتائج الدراسة ان هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين راس المال الفكري ومكوناته (رأس المال البشري، الهيكلية،...)، وادارة المعرفة وقد بني نموذج الدراسة والمكون من ثلاثة متغيرات تم الربط بينهما علي اساس مكوناتها كل متغيرة وهي ادارة المعرفة راس المال الفكري والابداع التنظيمي و ان هناك علاقة قوية بين كل من مكونات راس المال الفكري (رأس المال البشري، الهيكلية،...) وادارة المعرفة والابداع التنظيمي كما اكدت الدراسة علي ان ادارة المعرفة ورأس المال الفكري يؤثران علي عمليات الابداع التنظيمي بالمنظمات وان راس المال الفكري وادارة المعرفة ذات تأثير مباشر في عمليات الابداع المنظمي من داخل عمليات ادارة المعرفة، وكذلك دراسة:(ربيحة 2015) هدفت الدراسة الى التعرف على دور راس المال البشري بمختلف ابعاده والمتمثلة في (المعرفة، المهارات، والقدرات، فريق العمل، معنويات العاملين ,اضافة الى الخبرة) في تحقيق الابتكار التنظيمي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة من وجهة نظر العاملين بها، وجدت الدراسة ان مستوى توفر وتطبيق راس المال البشري والابتكار التنظيمي(احد ابعاد الابداع التنظيمي) في المؤسسة محل الدراسة مرتفعا جدا. دراسة (العدوان وسليمان 2012)، هدفت الدراسة الى التعرف على رأس المال الفكري ودوره في تحقيق الإبداع المنظمي و التحقق من وجود علاقة ارتباط معنوية، تربط ما بين رأس المال الفكري بعناصره الثلاثة (البشري، الهيكلية، الزبائنية) والإبداع المنظمي وبيان الأهمية النسبية لمتغيرات رأس المال الفكري من حيث التأثير في الإبداع المنظمي، وقد توصلت الدراسة الى وجود علاقة ارتباط معنوية ما بين رأس المال الفكري بعناصره الثلاثة (البشري، الهيكلية، الزبائنية) والإبداع المنظمي، وايضا وجود علاقة تأثير معنوية ما بين رأس المال الفكري بعناصره الثلاثة (البشري، الهيكلية، الزبائنية) والإبداع المنظمي.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

المصادر والمراجع باللغة العربية

أولاً الكتب:

- 1- العلى، عبد الستار واخرون (2006) المدخل الى ادارة المعرفة، دار المسيرة للطباعة والنشر، عمان ، ط1، ص28
- 2- حسن راوية، (2002) مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية - الاسكندرية، مصر .
- 3- شعبان، مصطفى رجب علي (2011)، راس المال الفكري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية لشركة الاتصالات الحلوية الفلسطينية جوال، رسالة ماجستير غير منشورة.
- 4- العامري، مهدي محسن، والغالبي، طه محسن منصور، (2007) ادارة الاعمال، الطبعة الاولى، دار وائل للنشر والتوزيع، الاردن.
- 5- عبدالوهاب ، سمير والبرادعي ، ليلي (2006) ، ادارة الموارد البشرية ، المفاهيم والمجالات، والاتجاهات الحديثة، القاهرة، مركز دراسات واستشارات الادارة العامة، جامعة القاهرة،
- 6- العنزى، سعد على واحمد، على صالح (2009) ادارة رأس المال الفكرى فى منظمات الاعمال، دار البازورى العلمية للنشر والتوزيع، عمان الاردن.
- 7- الصرن، رعد (2001) ادارة الابداع والابتكار، دار الصفاء، دمشق، ط 1.
- 8- عز عبد الفتاح، مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام SPSS ، (القاهرة: دار النهضة العربية، الطبعة الأولى، 1981) ص 560.

ثانياً الدوريات والمؤتمرات والورش:

- 9- الناصر عاشور ومزريق (2017) اثر الابداع التنظيمي في تنمية الميزة التنافسية المستدامة للمؤسسات الاقتصادية هامة حالة المركب الصناعي للاغطية النسيجية بتيسمسيلت، مجلة الاقتصاد الجديدة، العدد (17)، المجلد (2).
- 10- محمود ، شيلان فاضل، واخرون، (2015) دور الابداع المنظمى فى تحقيق الميزة التنافسية.
- 11- عوض، عاطف (2013) اثر تطبيق عناصر الابداع الاداري، فى التطور التنظيمي، مجلة جامعة دمشق، للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد (29)، العدد (3).



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

12-العولقي، عبدالله احمد (2018) اثر استراتيجيات الموارد البشرية فى تنمية الابداع التنظيمي من خلال عمليات المعرفة كمتغير وسيط فى البنوك اليمنية ، مجلة جامعة الجزيرة ، المجلد الاول العدد الاول.

13-الفضل، مؤيد محمد (2009) العلاقة بين راس المال الفكري وخلق القيمة، دراسة ميدانية على الصناعة المصرفية في دون الخليج العربي، مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد (11)، العدد (3).

14-القريشي، محمد (2008)، الابداع التكنولوجي كمدخل لتعزيز تنافسية المؤسسات الاقتصادية، مجلة علوم انسانية قسم علوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر السنة (5) العدد (27).
15-عطية، لطيف عبد الرضا (2008)، راس المال الفكري وادارة المعرفة: العلاقة والأثر، دراسة استطلاعية، جامعة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية المجلد(15) العدد (3).

16-دوسة طالب اصغر (2007) المعرفة الادارية واثرها على الابداع المنظمي، بحث ميداني في الشركة العامة لصناعة البطاريات، مجلة الادارة والاقتصاد، العدد (63).

17-العدوان، عاطف وسليمان، سحر (2012)، رأس المال الفكري ودوره في تحقيق الابداع المنظمي في شركات التأمين الاردنية، مجلة العلوم الادارية المجلد (39) العدد (2).

18-الزهراي، عبدالله بن عطية(2012)، استراتيجيات التدريبات واثرها على الجدارات السلوكية للعاملين في المصارف التجارية السعودية، المجلة الاردنية في ادارة الاعمال، الجامعة الاردنية، المجلد (8) العدد (4).

19-المياي، حاكم أحسونى مكرود(2015) دور ادارة المعرفة فى استثمار رأس المال البشرى لتحقيق الاداء الاستراتيجى، مجلة الغرى للعلوم الاقتصادية و الادارية ، السنة السابعة العدد(21).

ثالثاً البحوث العلمية:

20-ربيحة معمري (2015) راس المال البشرى ودوره فى تحقيق الابتكار التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة قاصدى مرياح، ورقلة (الانترنت).



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

المصادر والمراجع باللغة الانجليزية:

1. Thomas. A. Stewart, (1999), Intellectual Capital the New wealth of Organization, New Your, Doubleday.
2. Bhatt, 2001, Dalker, 2005, Emade. Ekol, 2012.
3. King & Kugler, (2000), the Impact of Fhitorial strategies on Innovation Decisions: An Experimental study Omiya, vol28.
4. Diaye, An Thurimane, N (2002), New Jersey, prentice Hall.
5. Erham, Ardin, (2015), Creativity and Inmovation in Intrapreneur ship (النت).
6. Rosmaria& Roberto (2015), the Relation between hum capital and Innovation at firm (من شبكة الانترنت). <http://www.aiel.lt/ems-files> levity study on Europe.
7. Ashton. R. (2005), study: Intellectual Capital and value Creation: Are view, Journal of Accounting literature, vol (24).
8. Groantham. C. (2002), study: Maximizing Human Capital, people soft In C.
9. Kong. E (2010), Analyzing Bscand I C 's usefulness in nonprofit organization, Journal of Intellectual Capital, II (2).
10. Kotler, P., (2000) Marketing Management, 10thed, New Jersey: prentice Hall.
11. Roos, I., Roos, edvinson, L. 2 Deagonitti N. C, (2001) intellectual capital paidies, Bsrceelona.
12. Birasnav M, Rangnekar S, (2010) "Knowledge management structure and human capital development in Indian manufacturing industries", Business Process Management Journal, Vol. 16 Iss: 1, pp.57 – 75.