



جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

تخصص: إدارة أعمال

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي -الطور الثاني

بعنوان

أثر الإبداع التكنولوجي على أداء الموارد البشرية

"دراسة حالة مجمع فلاش الصناعي للكيماويات -ورقلة-"

من إعداد الطالبة: بوالسيوف ريمة

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ 2017 /05/15

أمام اللجنة المكونة من السادة:

الأستاذة: فرحي نعيمة.....جامعة قاصدي مرباح ورقلة-رئيسا.

الأستاذ: قواميد بوبكر.....جامعة قاصدي مرباح ورقلة-مشرفا ومقررا.

الدكتور: حجاج عبد الرؤوف.....جامعة قاصدي مرباح ورقلة - مناقشا.

السنة الجامعية: 2017/2016



جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

تخصص: إدارة أعمال

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي -الطور الثاني

بعنوان

أثر الإبداع التكنولوجي على أداء الموارد البشرية

"دراسة حالة مجمع فلاش الصناعي للكيماويات -ورقلة-"

من إعداد الطالبة: بوالسيوف ريمة

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ 2017 /05/15

أمام اللجنة المكونة من السادة:

الأستاذة: فرحي نعيمة.....جامعة قاصدي مرباح ورقلة-رئيسا.

الأستاذ: قواميد بوبكر.....جامعة قاصدي مرباح ورقلة-مشرفا ومقررا.

الدكتور: حجاج عبد الرؤوف.....جامعة قاصدي مرباح ورقلة - مناقشا.

السنة الجامعية: 2017/2016

الأهداء

إلى الوالدين الكريمين حفظهما الله

أبي العزيز وأمي الغالية

إلى سندي أخواتي (حنان ،زهرة، وسارة)

إلى قرة العين.....حسام

إلى كل عائلة بوالسيوف وشليغم دون تفضيل

وإلى كل من ربطتني بهم صلة الصداقة والمحبة

أهدي هذا العمل المتواضع.

ريمة

كلمة شكر

نحمد الله ونشكره على توفيقه لنا لإتمام هذا العمل

فيشرفني أن أتقدم بشكري إلى الأستاذ الفاضل المشرف: بوبكر قواميد

كما أتقدم بالشكر إلى أساتذتي الكرام الذين لم يخلوا علي بنصائحهم

وتوجيهاتهم

كما أتقدم بالشكر للسيدة: الشيخ جميلة مسؤولة الموارد البشرية

والسيد بجاوي محمد مسؤول قسم الإنتاج

والى كل عاملات وعمال مجمع فلاش الصناعي للكيماويات

ويسعدني أن أتقدم بالشكر لكل من ساهم ولو بكلمة طيبة في انجاز هذه

المذكرة .

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة واقع الإبداع التكنولوجي في مجمع فلاش الصناعي للكيمياويات وانعكاسه على أداء الموارد البشرية وهذا من خلال إظهار تأثير الإبداع التكنولوجي على أداء مواردها في المؤسسة محل الدراسة؛ وقد اعتمدنا في دراستنا على المقابلة مع مسؤول الإنتاج و مسؤولية الموارد البشرية بالمؤسسة وكذلك توزيع استمارة استبيان وقد تم تقسيمه إلى قسمين: الجزء الأول يتعلق بالعبارات الشخصية أما القسم الثاني فيتكون من ثلاثة فروع الأول يتعلق بالإبداع في المنتج أما الثاني فيتعلق بالإبداع في العملية وفي الأخير المتعلق بأداء الموارد البشرية، وقد أخذنا في دراستنا عينة تتكون من 47 عامل من مختلف المستويات، وقد تم استخدام برنامج spss نسخة 23 لمعالجة المعطيات؛ وفي الأخير توصلنا إلى أن الإبداع التكنولوجي له اثر على أداء الموارد البشرية، وهذا يظهر من خلال تأثير الإبداع في الأسلوب على أداء الموارد البشرية؛

الكلمات المفتاحية: إبداع تكنولوجي، أداء الموارد البشرية، إبداع في الأسلوب.

Summary:

The aim of this study to be aware of reality of technological innovation in the Flash Chimicol Industrial Corporation and its reflection on the performance of human resources and this by showing the effect of technological innovation on the performance of its resources in the institution under study; In this study, we have agreed on the interview with the production officer and the human resources officer of the institution, as well as the distribution of a questionnaire form, which has been divided into two parts: the first part relates to the personal expressions, the second section consists of three branches, the first relates to innovation in the product, the second relates to innovation in the process, On the performance of human resources, we took in our study a sample consisting of 47 workers of different levels, The 23-spss version was used to process data.

Finally, we found that technological innovation has an impact on the performance of human resources, and this is demonstrated by the impact of innovation in the method on the performance of human resources.

Keywords: technological innovation, human resources performance, innovation in process.

قائمة المحتويات

I	الإهداء
II	الشكر
III	الملخص
IV	قائمة المحتويات
V	قائمة الجداول
VI	قائمة الملاحق
أ، ب، ج، د، هـ	مقدمة
1-22	الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للإبداع التكنولوجي وأداء الموارد البشرية
3-16	المبحث الأول: الأدبيات النظرية للإبداع التكنولوجي وأداء الموارد البشرية
16-22	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية الدراسات السابقة
24-47	الفصل الثاني: دراسة حالة مجمع فلاش الصناعي للكيماويات
24-30	المبحث الأول: أسلوب وأدوات الدراسة
30-48	المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها
50-52	الخاتمة
54-56	قائمة المراجع
58-65	الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
26	عدد الاستبيانات الموزعة والمسترجعة	1-2
27	مقياس ليكارت الثلاثي	2-2
28	العبارات التي تقيس الإبداع التكنولوجي	3-2
28	العبارات التي تقيس أبعاد أداء الموارد البشرية	4-2
29	معامل الثبات الكلي للاستبيان	5-2
30	مجال المتوسط الحسابي لكل مستوى	6-2
30	توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير الجنس	7-2
31	توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير العمر	8-2
32	توزيع عينة الدراسة وفقا للمؤهل العلمي	9-2
33	توزيع عينة الدراسة وفقا للخبرة المهنية	10-2
34	توزيع عينة الدراسة وفقا للوظيفة	11-2
35	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعث الإبداع في المنتج	12-2
36	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعث الإبداع في العملية	13-2
37	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء الموارد البشرية	14-2
38	علاقة أبعاد الإبداع التكنولوجي بأداء الموارد البشرية	15-2
38	أبعاد الإبداع التكنولوجي المؤثرة في أداء الموارد البشرية	16-2
39	أبعاد الإبداع التكنولوجي غير المؤثرة في أداء الموارد البشرية	17-2
39	تأثير الإبداع التكنولوجي على أداء الموارد البشرية	18-2
43	مستوى الدلالة بالنسبة للجنس	19-2
43	مستوى الدلالة بالنسبة للعمر	20-2
44	مستوى الدلالة بالنسبة للمؤهل العلمي	21-2
44	مستوى الدلالة بالنسبة للخبرة	22-2
45	العلاقة بين أداء الموارد البشرية والوظيفة	23-2

قائمة الأشكال البيانية

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
26	متغيرات الدراسة	1-2
31	توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير الجنس	2-2
32	توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير العمر	3-2
33	توزيع عينة الدراسة وفقا للمؤهل العلمي	4-2
34	توزيع عينة الدراسة وفقا للخبرة المهنية	5-2
35	توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير الوظيفة	6-2

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	الرقم
59-62	الاستبيان	01
63-66	مخرجات spss	02

مقدمة

توطئة:

يشهد العالم في الوقت الراهن زيادة في تأثير العولمة مما جعل المؤسسات تحاول جاهدة أن تواكب كل جديد، فبعدها كان المورد المالي أهم عنصر يركز عليه وبفعل التطورات الحاصلة تغيرت النظرة نحو المورد البشري باعتباره مؤثر هام في عصر المعلومات والمعرفة

حيث أصبحت المؤسسات تقاس بما تمتلكه من موارد بشرية لدى تسعى جاهدة إلى توفير كل السبل المتاحة لإبراز ما لديها من كفاءات وإبداعات لمواردها البشرية باعتبار هذا الأخير مصدر الأفكار ونقطة قوة للمؤسسة ، فبفضل الطاقات الذهنية التي تعتبر مصدر معرفي وقدرة ابتكاره تتحلى في ماقد يؤديه العامل من إبداعات تعبر عن أداءه المتميز الذي ستقوم المؤسسة بتقييمه ثم ربطه بالإبداع التكنولوجي سواء كان إبداع المنتج أو إبداع في العملية الإنتاجية؛

وبما أن الإبداع التكنولوجي يعتبر المحور الأساسي للحصول على الميزة التنافسية وجب علينا البحث عن كل ما هو جديد يزيد من قيمة المؤسسة، ويرفع من حجم مبيعاتها، لدى وجب على المؤسسة أن تمتلك فجوة تكنولوجية تمكنها من الريادة والاستمرار في السوق؛

وجب على المؤسسة أن تعرف مدى تأثير الإبداع التكنولوجي على أداء موردها البشري حتى تستطيع مواجهة التحديات والتغلب على الصعوبات التي تعيق تقدمها نحو الأفضل وذلك بالتركيز على البحث والتطوير و توفير المناخ التنظيمي وإرساء ثقافة إبداعية ملائمة؛

وبناء على ماسبق أرتينا دراسة الإبداع التكنولوجي وأنواعه وما يعكسه من أثر على أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الاقتصادية ومنه نطرح الإشكالية التالية:

ما مدى تأثير الإبداع التكنولوجي على أداء الموارد البشرية في مجمع فلاش الصناعي للكيماويات ؟

وتتفرع منه الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هو المستوى المتوافر للإبداع التكنولوجي بالمؤسسة ؟

- هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإبداع التكنولوجي وأداء الموارد البشرية؟

-هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية لأداء الموارد البشرية تعزى لمتغيرات شخصية؟

وللإجابة عن هذه التساؤلات نضع هذه الفرضيات ثم نحاول اختبارها لإثبات مدى صحتها من عدمها كمايلي؟

الفرضيات:

-يوجد مستوى توافر مرتفع للإبداع التكنولوجي بالمؤسسة؛

-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإبداع التكنولوجي وأداء الموارد البشرية؛

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأداء الموارد البشرية تعزى لمتغيرات شخصية.

مبررات اختيار الموضوع:

-لأنه يعبر عن موضوع يعبر عن الاختصاص ؛

-إظهار مكانة الإبداع التكنولوجي وتأثيراته على المؤسسة؛

-إبراز أهمية المورد البشري باعتباره أهم الموارد فيها.

أهمية الدراسة:

تتمحور أهمية الدراسة حول التعرف على الإبداع التكنولوجي وما يكتسبه من جوانب تؤثر على المؤسسة الاقتصادية وعلى أداء مواردها البشرية وكذلك تكمن الأهمية في لفت الانتباه للمورد البشري خلافا للدراسات المتعلقة بالموضوع التي تناولت بكثرة الميزة التنافسية كمتغير مرتبط بالإبداع التكنولوجي ،لتعرف على العلاقة بين أداء مواردها البشرية والإبداع التكنولوجي عن طريق دراسة حالة مجمع فلاش الصناعي للكيماويات كنموذج.

أهداف الدراسة:

-محاولة الكشف عن مدى تبني المؤسسة للإبداع التكنولوجي؛

-قياس مستوى أداء الموارد البشرية بالمؤسسة؛

- معرفة أهم الطرق المتبعة والتحفيزات للوصول إلى أداء متميز للأفراد ونتائج قيمة للمؤسسة؛

-محاولة الكشف عن مدى تبني المؤسسة للإبداع التكنولوجي وتأثيره في أداء مواردها البشرية؛

حدود الدراسة:

الحدود الزمانية:تمت هذه الدراسة خلال شهري مارس وافريل 2017؛

الحدود المكانية:تمت الدراسة الميدانية في مجمع فلاش الصناعي للكيماويات بورقلة.

منهج الدراسة:

لقد أخذنا في محاولة منا للإلمام بالموضوع و دراسته بشكل موسع قدر الإمكان فأخذنا بالمنهج الوصفي لإبراز أهم العناصر في الجانب النظري التي تعبر عن الإبداع التكنولوجي وأداء الموارد البشرية والعلاقة بينهما عن طريق الدراسات السابقة التي تناولت كل متغير على حدا،أما الجانب التطبيقي فاعتمدنا على دراسة حالة مجمع فلاش الصناعي للكيماويات واستخدمنا المقابلة واستمارة الاستبيان واستعنا في تحليلها ببرامج spss23 وذلك لإثبات صحة الفرضيات من عدمها .

صعوبات الدراسة:

-صعوبة إيجاد مؤسسة تتناول الإبداع التكنولوجي؛

-صعوبة فهم واستيعاب مؤشرات القياس وإعطاء معلومات دقيقة عن الموضوع من طرف المصلحة المعنية ؛

-صعوبة استرجاع الاستبيانات وطول المدة في ملأها.

هيكل الدراسة:

لقد تطرقنا في مذكرتنا إلى فصلين تم تقسيمهما كمايلي:

الفصل 1:تطرقنا فيه إلى تأثير الإبداع التكنولوجي على أداء الموارد البشرية وفصلنا في ماهية الإبداع التكنولوجي وأداء الموارد البشرية وتطرقنا إلى الدراسات السابقة كذلك .

الفصل 2: أخذنا فيه الدراسة التطبيقية وهي دراسة حالة مؤسسة فلاش شيميكل الصناعات بورقلة، و التي سنحاول قدر الإمكان إبراز تأثير الإبداع التكنولوجي على أداء مواردها البشرية وأهم النتائج المتوصل إليها وأثبتت صحة الفرضيات من عدمها وعرض النتائج ومناقشتها .

الفصل الأول

الأدبيات النظرية والتطبيقية للإبداع
التكنولوجي وأداء الموارد البشرية

تمهيد:

يعتبر الإبداع التكنولوجي وسيلة فعالة لدى المؤسسات لتحقيق أهدافها ومواكبة التطورات الحاصلة في البيئة الاقتصادية ومواجهة كل التحديات التي قد تطرأ وذلك من خلال الاستغلال الأمثل لمواردها البشرية وتوفير كل المستلزمات لتشجيعهم على الإبداع والحث عليه من اجل تحقيق أهداف المؤسسة وتحفيزهم بما يلائم والمتطلبات، وحتى يتسنى لها البقاء واحتلال مكانة والركوز ومواجهة التحديات والصعوبات في ظل عصر المعرفة وكل هذا عن طريق توفير المناخ الملائم وكل الوسائل التي تحفز على إبداع مواردها البشرية ،ومن اجل التفصيل أكثر في الموضوع ارتأينا أن ننجز في هذا الفصل المباحث التالية:

- المبحث الأول: مفاهيم عامة للإبداع التكنولوجي وأداء الموارد البشرية؛
- المبحث الثاني: الدراسات السابقة العربية والأجنبية؛

المبحث الأول: مفاهيم عامة للإبداع التكنولوجي وأداء الموارد البشرية

لقد ساهم التطور التكنولوجي المتزايد في الاهتمام بالإبداع التكنولوجي لضمان التجديد والبقاء في السوق وهذا بالتركيز على أداء مواردها البشرية وما تحققه من إبداعات؛

المطلب الأول: ماهية الإبداع التكنولوجي

يعتبر الإبداع التكنولوجي من المواضيع المهمة التي ظهرت واستمرت في شغل مكانة في الاقتصاد بحكم أهميتها وهذا ما سيتم التطرق إليه من خلال التفاصيل التي سنتطرق إليها.

الفرع الأول: تعريف ومصادر الإبداع التكنولوجي

سنتناول فيه تعريف الإبداع التكنولوجي وأهميته ومصادره كما يلي:

أولاً: تعريف الإبداع التكنولوجي

تعريف 1:

ظهر مصطلح الإبداع التكنولوجي في حدود سنوات الثلاثينات من القرن الماضي على يد الاقتصادي النمساوي Joseph Schumpeter الذي استعمله لتفسير الدورات الاقتصادية ودراسة الأزمات الكبرى، كما أصبح محلاً للاهتمام والدراسة في سنوات الثمانينات كونه شكل أسلوباً للنمو ونموذجاً للتطوير التكنولوجي. وانطلاقاً من التعريف يمكننا القول بان الإبداع التكنولوجي: هو عبارة عن أسلوب متبع لحل مشاكل اقتصادية وطريقة لتحقيق التطور.

تعريف 2:

حسب منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية: "تغطي الإبداعات معظم المنتجات الجديدة، والأساليب الفنية الجديدة، وأيضا التغييرات التكنولوجية المهمة للمنتجات الفنية، ويكتمل الإبداع التكنولوجي عندما يتم إدخاله إلى

السوق (إبداع منتج) أو استعماله في أساليب الإنتاج (إبداع أساليب)، وذلك بتدخل كل أشكال النشاطات العلمية، التكنولوجية، التنظيمية، المالية والتجارية".¹

يمكننا القول بان الإبداع التكنولوجي هو الشيء الجديد سواء كان في المنتج أو الأسلوب ويجب أن نمزج معه أشكال النشاطات المتوفرة في المؤسسة؛

تعريف 3:

كما عرفته م.م. بتول: "إبداع مرتبط بالإنتاج والإنتاجية، أي أن كل إبداع لا يؤدي إلى تحسين عملية الإنتاج أو استخدام عناصر الإنتاج ولا حتى توفير منتجات جديدة أو تحسين المنتجات المتواجدة لا يعتبر إبداعا تكنولوجيا بالمعنى الصحيح".²

ومنه فان الإبداع التكنولوجي يجب أن ينتج عنه فوائد سواء للعملية الإنتاجية أو المنتج بحد ذاته؛

تعريف 4:

كما عرفه **Manuel d Oslo** بان: "الإبداعات التكنولوجية تهتم بتقديم المنتجات الجديدة والأساليب الفنية للإنتاج بالإضافة إلى التحسينات التكنولوجية المهمة في المنتجات والأساليب الفنية، ويكتمل الإبداع التكنولوجي عندما يتم إدخاله إلى السوق (إبداع منتج) أو استعماله في أساليب الإنتاج (إبداع الأساليب)، إذا الإبداعات التكنولوجية تؤدي إلى تداخل كل أشكال النشاطات العلمية، التكنولوجية، التنظيمية، المالية، والتجارية"³

من التعاريف السابقة يمكننا أن نستنتج بان الإبداع التكنولوجي هو عبارة عن طريقة تتبناها المؤسسة لإظهار قدرات الفرد ومحاولة الرفع من مكانتها عن طريق استغلال كل الوسائل والموارد المتاحة والبحث والتطوير (المناخ التنظيمي، الثقافة الإبداعية).

¹ -الجوزي جميلة، دور الإبداع التكنولوجي في تعزيز القدرة التنافسية للدول العربية، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، العدد 3، 2011، ص 276.

² - م.م. بتول، تأثير الإبداع التكنولوجي في تطوير منتجات الشركة: دراسة حالة في الشركات العامة للصناعات الكهربائية، مجلة الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، العدد 78، 2009.

³ -OCDE ,Manuel doslo, principes directeur proposes pour le recueil et l'interprétation des donnés sur l'innovation technologique ,1 édition, paris ,France ,1994,p36.

وقد يعبر عن الإبداع التكنولوجي بأبعاد حيث أن الادبيات المتخصصة في دراسة الإبداع، قد أثارَت جملة من الموضوعات التي تعد وجوهاً، أو أبعاداً للإبداع أهمها:¹

- 1 - عملية الإبداع .
- 2 - النتائج المبدع.
- 3 - الشخصية المبدعة .
- 4 - الوسط او المناخ الاجتماعي للإبداع.

ثانياً: أهمية الإبداع التكنولوجي

وهو يهدف للوصول إلى مايلي:²

1 - خلق المناخ الملائم الذي يمكن الشركة من القدرة على تقديم وتطوير منتجات وعمليات جديدة لإشباع حاجات ورغبات الزبائن في السوق؛

2- تحقيق أهداف إستراتيجية الشركة في التمييز والبقاء والنمو ؛

3-تحسين إنتاجية الشركة وذلك لتحقيق الكفاءة والفاعلية في أداء واستخدام الموارد بشكل اقتصادي؛

4-تعزيز وتنشيط أداء الشركة بشكل عام؛

وهناك من يضيف العناصر التالية:³

1-تحسين خدمة المستهلكين وذلك من خلال المرونة والتكيف لحاجات المستهلكين؛

2- زيادة قدرة المنظمة على المنافسة عن طريق سرعة تقديمها للمنتجات الجديدة وتغيير العملية الإنتاجية؛

من بين الوظائف الأساسية التي تركز عليها المؤسسة وظيفه البحث والتطوير التي سيتم التفصيل فيها كمايلي :

1-الكستندرو روشكا، (ترجمة غسان عبد الحي أبو فخر)، الإبداع العام والخاص، دار الإعصار العلمي للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، سوريا دمشق، 2016، ص25.

2-صفوان ياسين الراوي، اثر مراحل إعادة الهندسة في الإبداع التقني،مجلة جامعة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 3، العدد7، جامعة تكريت العراق، 2007، ص7.

3-د.حجاج عبد الرؤوف، دور الإبداع التكنولوجي في تنمية الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية، أطروحة دكتوراه، علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2015، ص22.

وظيفة البحث والتطوير: يُعد نشاط البحث و التطوير المغذي الرئيس للإبداعات التكنولوجية، بخاصة للمؤسسات الكبيرة التي تتوفر على مخابر و إمكانات مادية و بشرية معتبرة، وينطوي البحث على جانبيين:¹

أ- البحث الأساسي: ويتمثل في الأعمال التجريبية او النظرية،الموجهة أساسا إلى الحيازة على معارف جديدة، تتعلق بظواهر وأحداث تم ملاحظتها دون أية نية في تطبيقها او استعمالها استعمالا خاصا؛

ب- البحث التطبيقي: يتمثل في الأعمال الأصلية المنجزة لحصر التطبيقات الممكنة والناجمة عن البحث الأساسي، او من اجل إيجاد حلول جديدة تتيح الوصول إلى هدف محدد سلفا، ويتطلب البحث التطبيقي الأخذ بعين الاعتبار المعارف الموجودة وتوسيعها لحل مشاكل بعينها؛

-التطوير: هو تحويل نتائج البحث أو المعارف إلى خطة أو تصميم منتج جديد أو خدمة جديدة أو أسلوب تقني جديد أو التحسين الجوهرى لمنتج أو خدمة أو أسلوب تقني معروف، سواء كان ذلك بغرض البيع والاستخدام"، حيث يشمل التطوير الصياغة النظرية، والتصميم واختيار البدائل وإعداد النماذج الأولية وتشغيل الوحدات الصناعية التجريبية؛

ثالثا: مصادر الإبداع التكنولوجي

إن المؤسسة تعتمد في بقاءها على الحفاظ على مستوى تنافسيتها لأخذ القرارات الملائمة ويمكننا أن نحصر هذه المصادر في العناصر التالية:²

- البحث والتطوير؛
- اقتناء تكنولوجيات متطورة من الخارج؛
- التعاون مع مؤسسات أخرى ومنظمات بحث؛
- نشاطات أخرى مرتبطة بزيادة المعارف.

¹-د. الجوزي جميلة،مرجع سبق ذكره،ص277.

²-بوسلامي عمر،دور الإبداع التكنولوجي في تحقيق المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الاقتصادية، رسالة ماجستير،مدرسة الدكتوراه:إدارة الأعمال والتنمية المستدامة جامعة سطيف2013،ص10.

الفرع الثاني: أنواع ودوافع الإبداع التكنولوجي

لقد تعددت تصنيفات الإبداع التكنولوجي حسب طبيعته او حسب الدرجة، وكذلك اختلفت المصادر وهذا ما سيتم تفصيله في مايلي:

أولاً: أنواع الإبداع التكنولوجي

يمكننا أن نقسم أنواع الإبداع التكنولوجي إلى نوعين رئيسيين حسب الطبيعة وحسب الدرجة كمايلي:

1- حسب طبيعة الإبداع التكنولوجي: نميز بين نوعين أساسيين:¹

-الإبداع التكنولوجي للمنتوج : و هو عبارة عن إحداث تغيير في مواصفاته و خصائصه لكي تلي بعض الرغبات أو تشبع بعض الحاجيات بكيفية أحسن . كما يهدف أيضا إلى عرض منتوجات في السوق تتصف بالتجديد مقارنة مع المنتوجات الأخرى المتواجدة. و يمكن أن يكون الإبداع في الوظائف التي يؤديها المنتوج أو في شروط استعماله.

يمكن القول بأن الإبداع التكنولوجي يتعلق بثلاثة جوانب للمنتوج هي:

-إبداع التركيبة الوظيفية للمنتوج.

-إبداع التركيبة التكنولوجية للمنتوج .

-إبداع العناصر أو الخصائص المقدم فيها المنتوج.

-الإبداع التكنولوجي لأساليب الإنتاج : و هو عبارة عن كل تجديد أو تغيير في أساليب الإنتاج يهدف إلى تحسينه و تخفيض تكاليف الإنتاج. كما يهدف أيضا إلى تحسين أداء الأسلوب الفني للإنتاج الذي يؤدي إلى رفع فعالية الجهاز الإنتاجي و تحسين جودة المنتوجات و بالتالي تحقيق الربح و ضمان ميزة تنافسية دائمة للمؤسسة.

2- حسب درجة الإبداع التكنولوجي: ويمكن تصنيفه حسب الدرجة إلى نوعين²:

¹- بن عاتق حنان/حجماي توفيق، عنوان المداخلة"واقع الإبداع التكنولوجي وتأثيره على أداء المنظمة في الجزائر، ملتقى دولي ببلدية سعد دحلب البلدية، 2011، ص5.

²-د.عاكف لطفى خصاونة،إدارة الإبداع والابتكار في منظمات الأعمال، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2010،ص55.

-الإبداع الجذري:والذي يتمثل في التوصل إلى العملية او المنتج الجديد الذي يختلف بشكل كلي وكامل عما سبقها من إبداعات ،بحيث تعمل على تحقيق ميزة تنافسية ،وقفزة نوعية في السوق.وتتميز من حيث اختلافها الكلي عما جاء به السابقون.

-الإبداع التدريجي: وهو التوصل إلى المنتج الجديد بشكل جزئي وتدرجي عن طريق التحسينات والإضافات الكثيرة والصغيرة المتتالية التي يتم إدخالها على المنتجات المتداولة والتي بالتالي تؤدي إلى تحقيق إبداع جذري.

ثانيا:دوافع الإبداع التكنولوجي

إن المؤسسات في غالبها تهدف إلى تحقيق أكبر الأرباح وضمان مكانتها في السوق والوصول إلى الريادة وتجنب كل المخاطر التي قد تواجهها بالإضافة إلى ذلك توجد مجموعة من الدوافع التي تحفزها وهي:¹

-المنافسة الحادة في السوق؛

-الثورة العلمية التكنولوجية؛

-إمكانية الإنتاج بأحجام كبيرة؛

-التسهيلات والمساعدات الحكومية؛

- أزمة الطاقة وضرورة إيجاد بدائل طاقةوية؛

- تكنولوجيا المعلومات؛

الفرع الثالث:مؤشرات قياس الإبداع التكنولوجي ومعيقاته

سنتطرق فيه إلى مؤشرات قياس الإبداع التكنولوجي ومحدداته واهم المعوقات التي قد تمس الإبداع التكنولوجي حسب التفصيل التالي:

¹-د. صالح مهدي محسن العامري،العوامل التكنولوجية والتنظيمية المؤثرة في الإبداع التكنولوجي ، دراسة ميدانية على عينة من الشركات الصناعية الأردنية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 21،العدد2005،2،صص149-150.

أولاً: قياس الإبداع التكنولوجي

إن مؤشرات القياس تعطي صورة عن تقييم الإبداع حيث يمكن أن تخصص للمدخلات كاستثمار على البحث والتطوير أو تخصص للمخرجات كبراءات الاختراع ومن أهم المؤشرات مايلي:¹

-نفقات البحث والتطوير: وهي تعتبر مقياس للاستثمارات في الإبداع التكنولوجي حيث انه في كثير من الدول المتقدمة مثل الولايات المتحدة الأمريكية تقوم بإجبار المؤسسات التي لها ميزانيات معتبرة في البحث والتطوير على إظهار قيمتها في الميزانيات السنوية لها ، حيث أن هذه المبالغ الكبيرة المخصصة للبحث والتطوير تؤدي إلى زيادة قيمة أسهم هذه المؤسسات في البورصة، وفي كثير من الدول حول العالم تكون عملية جمع البيانات المتعلقة بالبحث والتطوير بانتظام وعلى أساس سنوي؛

-براءات الاختراع: تعتبر مصدر مهم للمعلومات عن الإبداع التكنولوجي ، وتدل البراءات أن البحث الأساسي أدى إلى إبداع تكنولوجي ، حيث تعطي الحق لصاحبها في منع استعماله من طرف آخر، وهي لا تعتبر مقياس دقيق للإبداع التكنولوجي في بلد ما لأنه لا يتم تسويق كل الإبداعات ؛

-تعداد الإبداعات التكنولوجية: هي عبارة عن قائمة الإبداعات المتأتمية من مختلف المؤسسات التي تكون مستخلصة من تحقيق شامل ، حيث يجب أن تمثل أحسن مصادر المعلومات لأنها تقيس بوضوح الإنتاج ، ويستطيع القائمون على التحقيق وضع قواعد إعداد مجمل المعطيات ويستهدفون المؤسسات والصناعات والدول.

ثانياً: محددات الإبداع التكنولوجي

وهي تنقسم إلى محددات داخلية وأخرى خارجية كمايلي:

-المحددات الداخلية: من أهم المحددات الداخلية تتجلى في خمسة عوامل نذكرها في مايلي:

-إستراتيجية المؤسسة: هو مصدر للميزة في السوق وتكون موجهة نحو التركيز على الحالة الفاعلة أي التكنولوجيا والمنتجات(السلع والخدمات) الحالية ؛

¹-عمر بوسلامي، مرجع سابق، ص 8-9.

- القيادة: وهي تكون محدد هام حسب مدى الفعالية والتحفيز او كعقولة للإبداع التكنولوجي، فالقيادات في المؤسسات قد توفر أجواء الابتكار والحوافز المنافسة من اجل التغيير في مجال الهياكل والمنتجات؛

- ثقافة المؤسسة: المؤسسات التي تقدم إبداعات تكنولوجية فهي تتميز بثقافة إبداعية تدخل تغيرات مهمة على الهيكل والمفاهيم ، على عكس المؤسسات التي تتميز بثقافة محافظة فهي لاتوافق على الإبداع وما ينتج عنه من تغيرات تابعة؛

- إدارة المعرفة: حسب roprietol فان المعرفة تركز على 3 أنشطة وهي

- مرحلة الحصول على المعرفة؛

- مرحلة تحويل المعرفة إلى إبداعات (منتج جديد او عملية جديدة)؛

- استغلال الإبداع من اجل توليد قيمة عالية.

- أنشطة البحث والتطوير: يعتبر من أهم المحددات في المؤسسة كما يمكننا إضافة بعض الوظائف مثل (وظيفة تسيير الموارد البشرية، نظام المعلومات ، الوظيفة التسويقية.....الخ)؛

ونشاط البحث والتطوير مهمته: إنشاء وتوليد الإبداعات من جهة، وتطوير قدرة المؤسسة على الاستفادة من المعرفة التي انشأتها او التي قامت بتوليدها من جهة أخرى؛

- المحددات الخارجية: وهي تنقسم في معظم الدراسات إلى ثلاث عناصر:¹

- المحيط الاقتصادي والمؤسسي: ويرى بان الدولة يمكن أن تكون محدد للإبداع من خلال التدخلات المختلفة للدولة التي تشكل قوة تأثير على الدوافع الخاصة بالإبداع من خلال القرارات المتعلقة بأنشطة البحث والتطوير في المؤسسات؛

- الانفتاح على الخارج: الانفتاح على المنافسة يمكن أن يولد ضغط على المؤسسات المحلية الناشطة من اجل ضرورة الإبداع ، كما يمكن أن تكون كذلك المعايير الدولية ضغوط؛

¹ -حجاج عبد الرؤوف، مرجع سابق، ص 30-32

-الطلب: يمكننا أن نربط بين الطلب والإبداع التكنولوجي من خلال مايلي:

- توجد علاقة بين توجيه الأرباح الحالية للأنشطة الإبداعية للمؤسسات وبين تطور الطلب في السوق ؛
- المؤسسات التي تكون في استماع مع زبائنها قادرة بشكل أحسن على توفير المنتجات المطلوبة وهكذا تكون قناة مهمة في توجيه الإبداع حسب الطلب.

ثالثا :معوقات الإبداع التكنولوجي

يمكن تقسيم العوائق التي تواجه عملية الإبداع التكنولوجي إلى ثلاثة أقسام وهي اقتصادية واجتماعية وفنية كمايلي:¹

- **على المستوى الاقتصادي:** من أهم العوائق التي يمكن أن تحصل على المستوى الاقتصادي هو عدم وجود المؤسسي للإبداع التكنولوجي والذي يتمثل في ضعف ومحدودية الموارد المالية، حيث أنها تعتبر معرقل للبحوث المتقدمة التي تحقق إبداع تكنولوجي ، وعادة ماتكون ذات مرد ودية ناقصة لأنها لا تطبق في الواقع الاقتصادي كالإبداعات الناتجة عن الهيئات العلمية؛

كما أن نقص المعلومات عن المخاطر الاقتصادية يعتبر كعائق بالإضافة إلى هيكل السوق وحواجز الدخول؛

- على المستوى الاجتماعي:** من أهم العوائق هو لاتصال السيئ بين أطراف المؤسسة وعدم الاتفاق لتحقيق أهداف معينة وكذلك المستخدمين الذين يرو بان الإبداع التكنولوجي يعتبر تهديد لمناصبهم مما وجب توعيتهم بعكس ذلك ؛

والعامل الحاسم لنجاح الإبداع التكنولوجي في المؤسسة هو استعداد الإطارات للقيام بالمهمة وكتحفيز للعاملين والإطارات وجب إصلاح عقود العمل التي تحميهم من خطر أي أزمة يمكن أن تقع للمؤسسة حتى تشجعهم للقيام بالابتكار وبعملية البحث للوصول إلى الإبداع التكنولوجي؛

¹-عمر بوسلامي، المرجع السابق، صص 11-12

-على المستوى الفني: من أهم المخاطر التي تنجم هو عدم وجود يد عاملة مؤهلة تستطيع أن تتماشى مع التكنولوجيات المقتناة والتجهيزات المتطورة ، ونقص التكوين هو السبب الرئيسي في ذلك مع عدم وجود خيارات كافية وعدم وجود فرص تكنولوجية على مستوى الشركات نظرا لضعف في البيئة الخارجية؛

المطلب الثاني: ماهية أداء الموارد البشرية

ارتبط مفهوم الأداء لدى العديد من الباحثين بالموارد البشري دون غيره، لاعتباره أساس بناء أي مؤسسة والعضو الفاعل في تحريك باقي الموارد فيها وفي مايلي سنقدم أهم مايتضمنه :

الفرع الأول: تعريف أداء الموارد البشرية وتقييمها

سننتقل إلى مفهوم أداء الموارد البشرية وكيفية تقييمه وأهم العناصر المندرجة تحت هذا المفهوم كمايلي:

أولاً: تعريف أداء الموارد البشرية

التعريف الأول:

يمكن تعريف الأداء بأنه: درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة.¹

يمكننا القول بان الأداء هو نتيجة قيامه بما يتطلب منه منصبه من أعمال متممة بغية التوصل إلى النتيجة المطلوبة؛

التعريف الثاني:

هو قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله، ويمكننا أن نميز بين ثلاثة أبعاد جزئية يمكن أن يقاس أداء الفرد عليها وهذه الأبعاد هي كمية الجهد المبذول ،نوعية الجهد ونمط الجهد.²

كما يمكننا تعريف الأداء بأنه ما يصدر عن العامل أثناء قيامه بعمله من اجل تحقيق متطلبات الوظيفة التي يشغلها مقابل مايتقاضاه من عائد مادي ومعنوي؛

¹-بويكر ملياني، تأثير الاتصال الرسمي على أداء الموارد البشرية،رسالة ماجستير، 2010،جامعة الحاج لخضر باتنة،ص42.

²-احمد صقر عاشور، السلوك الإنساني في المنظمات ،دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2005،صص25-26.

ثانيا: تقييم أداء الموارد البشرية

هو عملية التعرف على مدى جودة الأداء لكل فرد في جميع مستويات التنظيم الإداري للمنشأة، و وضع هذه المعلومات تحت نظر إدارة المشروع بصفة عامة وإدارة الأفراد بصفة خاصة؛¹

وتقييم الأداء يشتمل على ثلاثة خصائص وهي:

-الشمولية.

-الاستمرارية.

-المرونة.

ثالثا:عناصر أداء الموارد البشرية

ويندرج تحت مضمونه عدة عناصر تعرف بالأداء وهي:²

-المعرفة بمتطلبات العمل:أي كل ما يمتلكه الفرد من خبرات عن العمل الذي يؤديه؛

-نوعية العمل:تشمل الدقة، النظام، الإتقان، والتمكين الفني....

-كمية العمل المنجز:هي تعبر عن الطاقة العقلية، الجسمية، والنفسية؛

-القدرة على العمل:وهي تتحقق بثلاث عناصر وهي: القدرة، المهارة، والخبرة؛

-المثابرة والوثوق:تتضمن التفاني والحرية وتحمل المسؤولية؛

-الرغبة في العمل(الدافعية):هذه القوة تنعكس في كثافة الجهد أي مجموعة القوى الكامنة ؛

-إدراك الدور الوظيفي:ويمكن التعبير عنها بالعلاقة التالية:الأداء=الدافعية(الرغبة)*القدرة*الإدراك.

¹د عطا الله د غالب محمود، إدارة الموارد البشرية "الاتجاهات الحديثة وتحديات الألفية الثالثة،الطبعة 1،دار المنهجية للنشر والتوزيع ،عمان الأردن،2015.

²رابح يخلف،نحو تقييم فعال لأداء المورد البشري في المؤسسة الاقتصادية،رسالة ماجستير،جامعة أمحمد بوقره، بومرداس، 2007،ص3.

الفرع الثاني: محددات أداء الموارد البشرية

وستتطرق فيه إلى الجوانب المتداخلة محددات أداء الموارد البشرية

أولاً: الجوانب المتداخلة في مفهوم الأداء

هناك العديد من الجوانب المتداخلة في مفهوم الأداء نوجزها في مايلي:¹

- **الجوانب المتعلقة بالعمل:** وهي تتضمن الإلمام بالعمل أي معرفته وفهمه كل ما هو مطلوب منه، وكذلك ناتج العمل والتي بدورها تعبر عن مستوى الانجازات التي يحققها العامل ؛

- **الجوانب المتعلقة بالسلوك:** تضم أربعة عناصر أساسية وهي: سلوك العامل وهي تخص مدى محافظته على وسائل المؤسسة، أما السلوك الاجتماعي وهو يعبر عن روح الجماعة في العمل ومشاركته في حل المشاكل، وأما عن الحالة النفسية للعامل وتكون بصفتين إما يكون في حالة نفسية جيدة تجعله متحمس للعمل أو العكس، أما عن فرص التقدم وهذا من خلال مهاراته المكتسبة من البرامج التدريبية؛

ثانياً: محددات أداء الموارد البشرية

إن تضافر العناصر التي تؤثر على الأداء يخلق محددات تكون تحت سيطرته أو خارجها و تتمثل فيما يلي:²

- **القدرات:** وهو الجهد الناتج من حصول الفرد على التدعيم (الحوافز) إلى الطاقات الجسمية والعقلية التي بذلها الفرد لأداء مهمته، كما تعني الخصائص الشخصية المستخدمة لأداء الوظيفة؛

- **إدراك الدور أو المهمة:** هو عبارة عن اتجاه الذي يبذله الفرد نحو عمله؛

أما عن المحددات التي تخرج عن سيطرته وهي:

- **الوظيفة (متطلبات العمل):** وهو ما يتعلق بها من واجبات ومسؤوليات وأدوات وتوقعات مطلوبة من الموظف، إضافة إلى الطرق والأساليب والمعدات المستخدمة؛

¹-البياس سالم، شهادة ماجستير بعنوان "تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2006

²-سي احمد ندير، أطروحة دكتوراه، بعنوان "نظام تقييم أداء الموارد البشرية وتفعيل تنافسية المؤسسة الاقتصادية، جامعة الجزائر 3، 2013، ص6.

-الموقف (بيئة التنظيم الداخلية): والتي تتضمن مناخ العمل، الإشراف، وفرة الموارد، الأنظمة الإدارية الهيكل التنظيمي، نظام الاتصال، السلطة، أسلوب القيادة، نظام الحوافز، الثواب والعقاب

الفرع الثالث: معيقات واليات تحسين أداء الموارد البشرية

حيث سنتناول هنا أهم المعوقات التي تؤثر على أداء الموارد البشرية وكيف يمكننا أن نحسن منه كما يلي:

أولاً: معيقات أداء الموارد البشرية:

هناك العديد من العوامل التي يتوقف عليها أداء العامل والتي تؤثر فيه سواء كانت خارجية او داخلية وهي:

-العوامل الخارجية: من أهمها الإضاءة والحرارة، الضوضاء، التهوية، نمط الإشراف، عدم الكفاية في تسهيلات العمل والتركيبات والتجهيزات، السياسات المحددة والتي تؤثر على الوظيفة؛¹

- العوامل الداخلية: هي كل مايرتبط بشخصية العامل، ذكاؤه وقدراته الخاصة، سماته الشخصية وخبرته وتدريبه على مايمارسه من عمل، ظروف العمل الاجتماعية؛

بالإضافة إلى العوامل البيئية التي تؤثر على الجهد القدرة والاتجاه وكذلك السياسات غير الواضحة ونمط الإشراف السيئ الذي يمكن أن يسبب التوجيه الخاطئ، ونقص التدريب الذي ينتج عنه الاستغلال السيئ للقدرات الموجودة لدى الأفراد؛

ثانياً: آليات تحسين أداء الموارد البشرية

وستتطرق فيما يلي إلى أهم الوسائل التي تستخدمها الإدارة من اجل الرفع من معدلات الأداء وهي:

-التدريب: فالتدريب المناسب يحسن من المهارة والمعرفة ويعدل السلوك؛

-استخدام الآلات المعاونة: فهو يوفر الجهد والوقت ويقلل من نسبة الأخطاء؛

-التنظيم الفني: فيجب أن يكون مبني على دراسات علمية تؤدي إلى رفع كفاءة العاملين؛

¹ - الياس سالم، مرجع سبق ذكره، ص45.

-التنظيم الإداري: فان كانت الاختصاصات واضحة والمسؤوليات محددة فسوف يؤدي ذلك إلى زيادة كفاءة الأداء؛

-الحوافز: سواء كانت الحوافز مادية او معنوية فهي ترفع من معدل الأداء فهي بدل أن تحفز شخص واحد بل تجعل البقية يحاولون بدل جهد أكبر حتى يحصلون هم كذلك على حوافز؛

-وضع الشخص المناسب في المكان المناسب: وذلك بتقدير الإمكانيات والقدرات والميولات والمواهب ووضع كل عامل في المنصب الذي يناسب إمكانياته حتى تحقق الإدارة أعلى معدلات للأداء؛

-البعثات الداخلية الخارجية: فهي تؤدي إلى زيادة وإثراء المعرفة في مجال العمل، وتؤدي كذلك إلى تبادل الخبرات والمهارات وهذا ماسينعكس إيجاباً على الأداء.

المبحث الثاني: الدراسات السابقة

وسنأخذ هنا أهم الدراسات السابقة التي تخدم المتغيرين بالترتيب وهما الإبداع التكنولوجي وأداء الموارد البشرية كمايلي:

المطلب الأول: الدراسات العربية

حيث سنبدأ بالدراسات المتعلقة بالإبداع التكنولوجي ويليها الدراسات المتعلقة بأداء الموارد البشرية؛

اولا : الإبداع التكنولوجي

-دراسة حجاج عبد الرؤوف (2015)، أطروحة دكتوراه، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، بعنوان " دور الإبداع

التكنولوجي في تنمية الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية دراسة مقارنة بين وحدات مؤسسة كوندور بروج بوعريريج، وقد هدفت هذه الدراسة إلى معرفة محددات الإبداع التكنولوجي وما يتعلق بالميزة التنافسية وقد استخدم الباحث أسلوب تحليل مغلف البيانات واخذ كمجتمع 4 وحدات إنتاجية درسها في 10 سنوات ومن أهم النتائج المتوصل إليها:

-الإبداع يعتبر أهم آلية تساعد على تجديد الأصول وتحقيق ميزة تنافسية متواصلة؛

- الأسلوب المستخدم من طرف الباحث جعله يبرز مد كفاءة الإبداعات التكنولوجية في تنمية الميزة التنافسية بالإسقاط على مؤسسة كوندور؛

-دراسة بوسلامي عمر (2013)، رسالة ماجستير، جامعة سطيف 1، بعنوان " دور الإبداع التكنولوجي في تحقيق المسؤولية الاجتماعية" وقد أجريت هذه الدراسة بمجمع صيدال وحدة الدار البيضاء، وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الإبداع التكنولوجي ومدى تبني وحدة الدار البيضاء له، وأخذت كمجتمع للدراسة 150 إطار وكعينة 48 إطار سامي واهم النتائج المتوصل إليها هي:

- مستوى الإبداع التكنولوجي في المنتج بوحدة الدار البيضاء لمجمع صيدال متوسط؛

- الإبداع التكنولوجي في عملية الإنتاج كذلك متوسط بالإضافة إلى انه توصل بان الإبداع التكنولوجي يساهم في تحقيق بعد المسؤولية الاجتماعية؛

-دراسة صالح مهدي محسن العامري (2005)، بعنوان "العوامل التكنولوجية والتنظيمية المؤثرة في الإبداع التكنولوجي" دراسة ميدانية على عينة من الشركات الصناعية الأردنية ، حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الإبداع التكنولوجي مايتعلق به، وبيان اثر العوامل الفنية مثل التكنولوجيا والتعاون مع الجهات الأكاديمية ووجود قواعد بيانات كاملة في الإبداع التكنولوجي ومن أهم النتائج المتوصل إليها:

-توجد علاقة ايجابية بين عدد المنتجات وبين تحقق الإبداع التكنولوجي فكلما زاد عدد المنتجات توافرت إمكانية تحسينها او تغيير خصائصها، ومن ثم تقديم نماذج جيدة او إبداعات جديدة؛

ثانيا :أداء الموارد البشرية

-دراسة مانع صبرينة(2015)، أطروحة دكتوراه ،جامعة محمد خيضر بسكرة، بعنوان "اثر إستراتيجية تنمية الموارد البشرية على أداء الأفراد في الجامعات ،دراسة عينة من الجامعات الجزائرية،وقد هدفت هذه الدراسة إلى اعتبار المورد البشري أصلا استراتيجيا من أصول المؤسسة ومحرك أساسي لباقي مواردها والموجه الأول لأدائها، وكذلك التأكيد على أهميته وضرورة التوجه الاستراتيجي في تنميته بالجامعات وأخذت مجتمع للدراسة 3 جامعات :بسكرة وأم البواقي وخنشلة واستخدمت الاستبيان ونظام spss ووزعت 800 استمارة وأرجعت 570 واهم النتائج المتوصل إليها:

- مقارنة أداء الموظفين المتدربين قبل وبعد العملية التدريبية وتقييمه لتحديد مدى فعالية البرامج التدريبية؛

- يشكل الإبداع الوظيفي إستراتيجية هامة لتنمية الموارد البشرية بالجامعات محل الدراسة؛

- مستويات الأداء للموظفين والأساتذة جيدة.

-دراسة نجم العزاوي وطلال نصير(2012)،دراسة بعنوان"اثر الإبداع الإداري على تحسين مستوى أداء إدارة

الموارد البشرية في البنوك التجارية الأردنية حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أهمية تحسين أداء الموارد البشرية بهذه البنوك وتحديد اثر الإبداع الإداري على تحسين الأداء.واخذ كمجتمع للدراسة جميع المديرين من المستويات الثلاث وعددهم (560) مدير واختيرت كعينة 150 مدير من مختلف المستويات واستخدم spssأما أهم النتائج المتوصل إليها:

-لايوجد اثر ذو دلالة معنوية للإبداع الإداري على تحسين أداء الموارد البشرية لدى العاملين في البنوك التجارية الأردنية؛

-يوجد اثر ذو دلالة إحصائية للإبداع الإداري على تحسين أداء الموارد البشرية لدى العاملين؛

-دراسة بوبكر ملياني(2010) ،شهادة ماجستير جامعة الحاج لخضر باتنة،بعنوان"تأثير الاتصال الرسمي على

أداء الموارد البشرية " دراسة حالة مطاحن الحضنة بالمسيلة،حيث هدفت هذه الدراسة إلى إعطاء مفهوم مبسط حول الأداء البشري وإبراز علاقته بالسلوك الإنساني ،وكذلك تأثير الاتصال الرسمي على الأداء؛فكان المجتمع يتكون من 132 عامل واستخدم عدة أدوات منها: المقابلة الملاحظة ، الاستبيان ، وقد استخدم طريقة ألفا كرونباخ وبرنامج الحزم الإحصائية. وقد توصل إلى النتائج التالية:

-توفر المعلومات المتعلقة بطريقة أداء العمل بتفاوت بين مختلف المصالح؛

-عملية تقييم الأداء في وحدة مطاحن الحضنة غير منتظمة ولا تمس جميع العمال؛

- يؤثر غياب سياسة التحفيز المعنوي تأثير جوهري على العاملين.

المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية

1-ABENA D.ADURO,F.EBO TURKSON, the effect of technological innovation on the quantity and quality of empeloyementin Ghana ,département of économique ,ghana09/2016.

توضح هذه الدراسة العلاقة بين الإبداع التكنولوجي والعمالة ، حيث اعتمدت على النماذج الخطية وغير الخطية لدراسة العلاقة بين الإبداع التكنولوجي والعمالة في شركة التصنيع والخدمات في غانا ، وتحديد كمية ونوعية التوظيف وقد استخدمت الاستبيان ووزع على عدد من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قدرت بثمانية شركات وصل عدد الاستبيانات إلى 600 استبيان وارجع منها 428 في الفترة ما بين جويلية وسبتمبر وتم جمع البيانات عامة خلال سنتي 2013-2014 ومن أهم النتائج المتوصل إليها مايلي:

-الإبداع في المنتجات يرتبط ارتباطا ايجابيا بالتوظيف في غانا؛

-أما فيما يخص الإبداع ونوعية العمالة يظهر بان المهارة منحازة للتغير التكنولوجي .

2-FRANNSEXO COMPENELLA, MARIA ROSARIADELLA, the effect of technological innovation on banking sector ,journal of the knowledge economy, mars2017.

أتت هذه الدراسة لتوضح اثر التغيرات في القطاع المصرفي وطرق تحسين العمل في بيئة الأعمال واغتنام الفرص التي توفرها عمليات الإبداع لتحقيق عوائد كافية ، ثم استخدام تحليل تجريبي للبيانات الكمية والنوعية بين الفترتين 2008-2011 وكان مجتمع الدراسة يتكون من 17 دولة تتألف عينتها من 3190 مصرفا ، ومن أهم النتائج المتوصل إليها :

-وجود علاقة سلبية بين نفوذ المالي والإبداع التكنولوجي .

-الإبداع في تخطيط موارد المؤسسة والبرامج الحاسوبية يؤثران على الكفاءات والقدرات وتنظيم النظام المصرفي ؛

-الإبداع المتعلق بنظم برمجيات تخطيط موارد المؤسسة تزيد من هامش الربح.

3-BOCHRA BAKADIR, doctora , " Audi des ressources humain performance des Enterprise Maghreb ,2009-2010 ":

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز أهمية المورد البشري وكذلك تمكين مديرية الموارد البشرية لمواجهة كل التحديات التي قد تواجهها هذه المؤسسات ،حيث استخدمت الباحثة استمارة استبيان تم توزيعها على عدة مؤسسات من مختلف القطاعات حيث ركزت بنسبة 46% على قطاع الخدمات لتليها 38% من مؤسسات قطاع التجارة و 14% من مؤسسات تنشط في المجال الصناعي ،وقد كانت العينة هم عمال هذه المؤسسات في مختلف القطاعات وأهم النتائج المتوصل إليها كانت كمايلي :

-العلاقات بين الموفين تؤثر بصفة ايجابية على الأداء؛

-الحوافز تساعد على تحسين مردودية الأداء لدى الأفراد العاملين؛

-إن المؤسسة بتوفيرها ما يطلبه الموظفين لديها يعطيها توازن وتحقق متطلباتها هي أيضا.

مايميز الدراسات السابقة عن الدراسة الحالية:

من خلال ماتم عرضه من دراسات سابقة نجد ندرة الدراسات التي تربط المتغيرين معا بصفة مباشرة ، حيث أن الدراسات العربية السابقة تركز أكثر على الإبداع التكنولوجي وعلاقته بالميزة التنافسية ، في حين دراسة أخرى ربطت بين الإبداع التكنولوجي والمسؤولية الاجتماعية ولكن من بين الدراسات القريبة من الموضوع هي الدراسة الأجنبية التي ربطت بين الإبداع التكنولوجي والعمال من حيث كمية ونوع العمل وعلاقته بالإبداع التكنولوجي .
واهم الاختلافات بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة نذكرها في مايلي :

-بيئة الدراسة:أجريت الدراسات السابقة في بيئات مختلفة ،فبعضها طبق في مؤسسات اقتصادية كبيرة وهناك من طبق في القطاع الخدمي كالجامعات والبنوك لتصبح دراسة عامة تطبق على مؤسسة كبيرة ،أما هذه الدراسة ستطبق على مؤسسة اقتصادية ليست بكبيرة ولكن مختلفة في نوعية منتجاتها عن باقي المؤسسات التي تناولت موضوع الإبداع التكنولوجي وأداء الموارد البشرية على حسب علم الطالبة.

أما في الدراسة الأجنبية فتوجد دراسة تتعلق بأثر الإبداع التكنولوجي على العمال وأدائهم والتي أجريت على عدد من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بغانا.

-أدوات الدراسة: كما يمكن الاختلاف أيضا في الأدوات المستخدمة في الدراسة فهناك من استخدم أسلوب تحليل مغلف البيانات ،المقابلة والاستبيان، تحليل تجريبي للبيانات الكمية والنوعية.

-أهداف الدراسة: تنوعت اتجاهات الدراسات السابقة ،فنجد أن المتغيرات تختلف من دراسة لأخرى فمنها من ركز بصفة كبيرة على الإبداع التكنولوجي ومنها من اخذ بأداء الموارد البشرية وبالتالي ينتج عنها اختلاف في الأهداف فالدراسة الأولى كانت تهدف إلى معرفة محددات الإبداع التكنولوجي وتنمية الميزة التنافسية في مؤسسة

كوندور ،أما الدراسة الأخرى فقد ركزت على مستوى الإبداع التكنولوجي في مجمع صيدال ومدى تحقيق بعد المسؤولية الاجتماعية وأخرى أخذت بعلاقة الإبداع التكنولوجي بالمنتجات ومنها من ركزت على الأداء فقط وأهميته او كيفية تحسينه .

أما دراستنا الحالية فهي تهدف إلى الربط بين المتغيرين معا وإبراز تأثير الإبداع التكنولوجي على أداء الموارد البشرية.

خلاصة الفصل

يعتبر الإبداع التكنولوجي احد أهم الوسائل التي تسعى كل المؤسسات جاهدة لتبنيها كطريقة للوصول إلى نتائج مشجعة على امتلاك مكانة مرموقة في الأسواق الاقتصادية، وامتلاك ميزة تنافسية بفضل تميزها سواء بالإبداع في المنتج او العملية الإبداعية وكل هذا بفضل موردها البشري وتوفير له المناخ والوسائل الملائمة لإبراز إبداعاته وتشجيعه على إبداء الأفكار والآراء ؛

حيث يعتبر رأس المال البشري أهم الموارد عكس الاعتقادات الدائمة بالموارد المالي لأنه هو العنصر المبدع الذي يحقق إضافة نوعية للمؤسسة زيادة عن إمكانياتها المتوفرة حتى يتحقق لها زيادة فائدة ومنفعة وبالتالي الوصول إلى أرباح إضافية ، كما تناولنا في الدراسات السابقة عن كلا المتغيرين وأهميته بالنسبة للمؤسسة.

الفصل الثاني

دراسة حالة مجمع فلاش لصناعة

الكيمائيات

تمهيد :

بعدها تطرقنا في الفصل الأول إلى الأدبيات النظرية واهم الدراسات السابقة التي أبرزت أهمية كل متغير من المتغيرين المتعلقين بالموضوع نحاول الآن إبراز العلاقة بين اثر الإبداع التكنولوجي وأداء الموارد البشرية، من خلال إسقاط ماتم عرضه في الجانب النظري على الدراسة الميدانية للإجابة على الإشكاليات المطروحة وذلك من خلال المقابلة واستمارة الاستبيان المنجزة تعبيرا عن الجانب النظري والموزعة على عينة من عمال المؤسسة محل الدراسة، وذلك لمعرفة مدى فهم وتطبيق سياسة الإبداع التكنولوجي بالنسبة للمورد البشري وانعكاساته عليه.

وسيقسم هذا الفصل كمايلي:

المبحث الأول: أسلوب وأدوات الدراسة

المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

المبحث الأول: أسلوب وأدوات الدراسة

سنحاول في هذا المبحث تحديد الطريقة والأدوات التي اعتمدها من اجل مناقشة وتحليل البيانات التي تحصلنا عليها من خلال إجابات عينة الدراسة للحصول على النتائج؛

المطلب الأول: أسلوب الدراسة

سنتناول فيه التعريف بالمؤسسة وتحديد متغيرات التي سنتناولها في موضوعنا وسيتم التفصيل فيها كمايلي:

الفرع الأول: مجتمع وعينة الدراسة

أولا : مجتمع الدراسة

يتكون من عمال مؤسسة SARL flash chemical industry ، للسيد: عثمانى صالح، وعثمانى عيسى، برأس مال يقدر ب 2 مليار دينار، تقع في المنطقة الصناعية سيدي خويلد ولاية ورقلة تم تأسيسها بتاريخ 2010/07/29 وكانت بداية العمل الرسمي والإنتاج في 2015/11/05 كمؤسسة لإنتاج غاز الكلور والهيدروجين كبداية أساسية للنشاط، ليأتي بعدها تصنيع مواد أخرى من المواد هتين المادتين منها ماء الجافيل المركز، الماء المقطر بالإضافة إلى المنتجين حديثي الصناعة هما : حمض كلور البريك والصودا؛
يتكون عدد عمالها بمختلف مستوياتهم من 70 عاملا؛

ثانيا : عينة الدراسة

تم اخذ عينة من مجتمع الدراسة تكونت من 50 عاملا من أصل 70، حيث تم توزيع استمارات الاستبيان على أفراد العينة بمختلف مستوياتهم الوظيفية وتم استرجاع 47 استبيان؛

جدول رقم (2-1): عدد الاستبيانات الموزعة والمسترجعة

عدد الاستبيانات	الموزعة	المسترجعة	غير مسترجعة	الملغاة
العدد	50	47	03	00
النسبة	100	94%	6%	0%

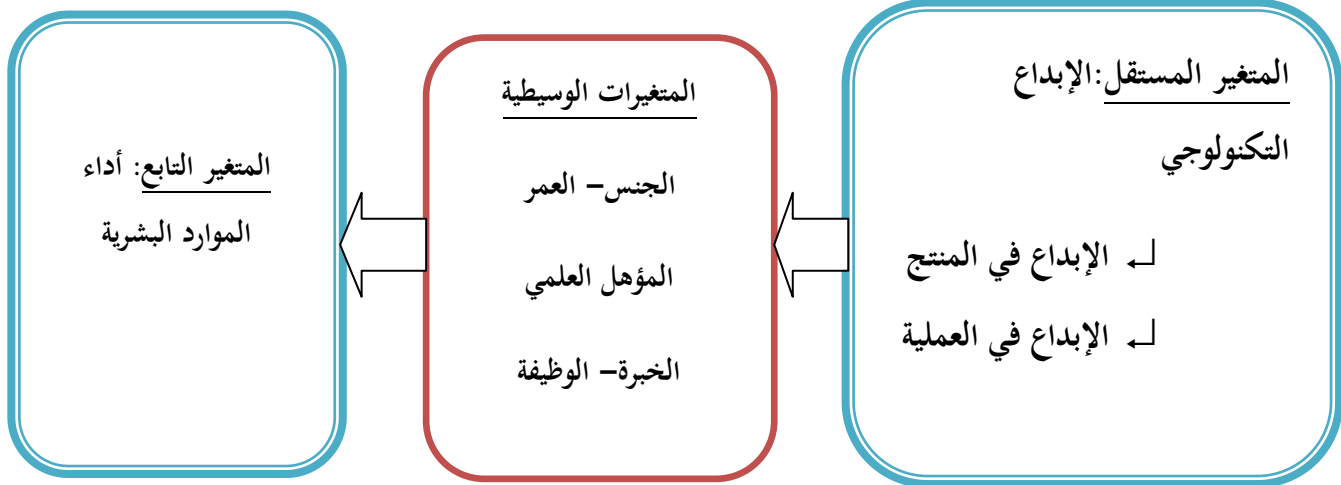
المصدر: من إعداد الطالبة

من خلال الجدول السابق فان عدد الاستبيانات الكلية الموزعة هي 50 استبيان اي بنسبة 100 % وتم استرجاع 47 استبيان بنسبة 94% أما فيما يخص الاستبيانات غير المسترجعة فهي 03 استبيانات بنسبة 6 % أما فيما يخص الاستبيانات الملغاة فهي 0.

الفرع الثاني: تحديد المتغيرات ومصادرها

1-متغيرات الدراسة:

الشكل (2-1): يوضح متغيرات الدراسة



2-مصادر البيانات:

هناك مصدرين أساسيين للبيانات هما المصادر الأولية والمصادر الثانوية

البيانات الأولية:

لقد تم جمعها من خلال المقابلة مع مسؤولي الموارد البشرية وقسم الإنتاج بالإضافة إلى استمارة الاستبيان بعدما تم تفرغها وتحليلها في برنامج SPSS بمختلف الاختبارات الإحصائية المناسبة للوصول إلى نتائج تشرح عناصر موضوع البحث.

البيانات الثانوية:

تم الحصول عليها من خلال الكتب والمقالات والمذكرات التي تناولت متغيري الدراسة، حيث تم إنجاز أسئلة الاستبيان وما يتوافق مع الفرضيات وأهداف الدراسة وللقيام بالتحليل الإحصائي واختبار الفرضيات قمنا بتفريغ إجابات أفراد العينة حسب مقياس ليكارت الثلاثي كما هو موضح في الجدول الموالي:

جدول (2-2): يوضح مقياس ليكارت الثلاثي

موافق	محايد	غير موافق
3	2	1

من إعداد الطالبة

المطلب الثاني:

الفرع الأول: الأدوات المستخدمة في الدراسة

تم استخدام الاستبيان كأداة للدراسة وذلك بالاعتماد على الدراسات السابقة في مجال الإبداع التكنولوجي من جهة وأداء الموارد البشرية من جهة أخرى، وقد صمم الاستبيان وفقا لمقياس ليكارت الثلاثي.

وقسمت الأداة إلى ثلاثة أقسام وهي:

-القسم الأول: تضمن البيانات العامة (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة، الوظيفة)؛

-القسم الثاني: تضمن المتغير المستقل (الإبداع التكنولوجي والذي تم تقسيمه إلى فرعين هما الإبداع في المنتج وإبداع العملية، وشمل 10 عبارات قسمت وفق مقياس ليكارت الثلاثي؛

-القسم الثالث:تضمن المتغير التابع(أداء الموارد البشرية)وشمل 13 عبارة قسمت وفق مقياس ليكارت الثلاثي؛

جدول(2-3):يوضح العبارات التي تقيس الإبداع التكنولوجي

الرقم العبارة	البعد
من العبارة الأولى إلى الخامسة	إبداع المنتج
من العبارة السادسة إلى العاشرة	إبداع العملية

المصدر: من إعداد الطالبة

جدول(2-4):يوضح العبارات التي تقيس أبعاد أداء الموارد البشرية

رقم العبارة	البعد
من العبارة الحادية عشر إلى العبارة الثالثة والعشرون	أداء الموارد البشرية

المصدر: من إعداد الطالبة

الفرع الثاني:صدق وثبات العينة

أولاً:عن طريق التحكيم

قمنا بعرض استمارة الاستبيان على مجموعة من المحكمين تألفت من 4 أساتذة في علوم التسيير والاقتصاد وقمنا بالتغيرات حسب ملاحظاتهم إلى الوصول للاستبيان النهائي الموزع؛

ثانياً:عن طريق ألفا كرونباخ

قمنا بالتأكد من ثبات الأداة بطريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبيان .

التحقق من صدق وثبات العينة :

جدول (2-5): يوضح معامل الثبات الكلي للاستبيان

المحاور	عدد العبارات	معامل الفاكرومباخ
الإبداع التكنولوجي وأداء الموارد البشرية	23	0.620

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول يمكن أن نلاحظ قيمة الفاكرومباخ هي 0.62 بمعنى أن قيمة الثبات للاستبيان الكلية هي 0.62، وهذا ما يدل على أنه 62% من العينة المختارة سيكونون ثابتين في إجاباتهم في حالة ما قمنا باستجوابهم من جديد وفي ظروف مماثلة، وهي نسبة توضح مصداقية معتبرة للنتائج التي يمكن استخلاصها في النهاية؛

الفرع الثالث: معالجة المعطيات

لقد قمنا بمعالجة المعطيات بالطرق التالية:

أ- استخدام برنامج SPSS V23 وهذا عن طريق مجموعة من المؤشرات والمقاييس الكمية منها:

1- الفاكرومباخ؛

2- الوسط الحسابي والانحراف المعياري؛

3- التكرارات والنسب المئوية؛

4- معامل الارتباط بيرسون؛

5- معادلة خط الانحدار؛

6- استعمال T-test وANOVA لاختبار الفروق؛

ب- استعمال نظام الإكسل من اجل استخراج مختلف الأشكال والتمثيلات البيانية ورسم الجداول.

جدول (2-6): يوضح مجال المتوسط الحسابي لكل مستوى

المستوى الموافق له	مجال المتوسط الحسابي المرجح
منخفض	من 1 الى 1.66
متوسط	من 1.67 الى 2.34
مرتفع	من 2.35 الى 3

المصدر: من إعداد الطالبة

المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

سوف نقوم بعرض النتائج المتوصل إليها ومناقشتها فيما يلي:

المطلب الأول: عرض نتائج الدراسة

بعد تفرغ المعطيات في الإكسل وإدخالها إلى برنامج SPSS تحصلنا على النتائج التالية:

الفرع الأول: عرض نتائج المعلومات الشخصية

اولا- النتائج المتعلقة بالجنس:

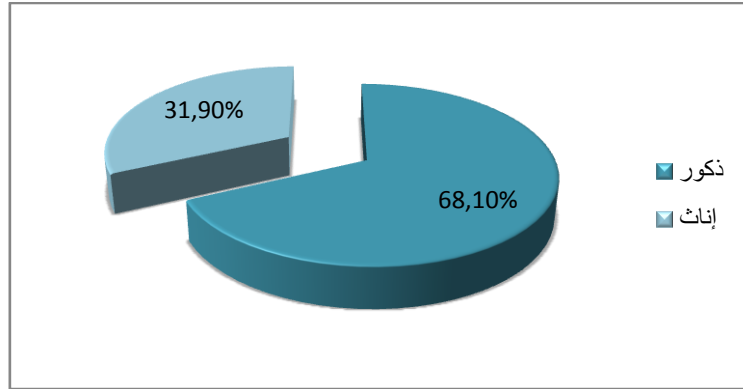
يمكننا تلخيص المعطيات في الجدول الموالي :

الجدول (2-7): يوضح توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير الجنس

الفئة	التكرار	النسبة
ذكور	32	68.1%
إناث	15	31.9%
المجموع	47	100%

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS

الشكل (2-2): يوضح توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير الجنس



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات EXCEL

يظهر من خلال الجدول أن غالبية أفراد العينة كانوا من الذكور أي (68.1%) في حين أن نسبة الإناث (31.9%) من مجموع العينة وهذا يرجع إلى طبيعة النشاط في المؤسسة.

ثانيا- النتائج المتعلقة بالعمر:

من مخرجات spss يمكننا تلخيصها في الجدول الموالي:

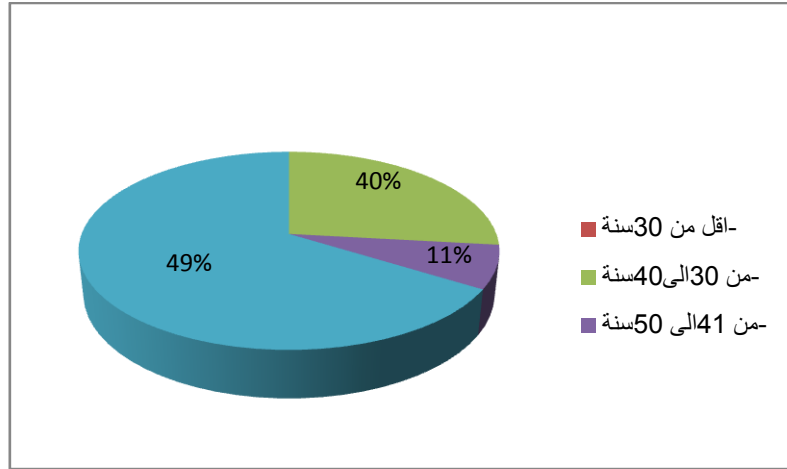
الجدول (2-8): يوضح توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير العمر

النسبة	التكرار	الفئة العمرية
48.9%	23	-أقل من 30 سنة
40.4%	19	-من 30 الى 40 سنة
10.6%	5	-من 41 الى 50 سنة
100%	47	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول يتبين لنا أن فئة الشباب أقل من 30 سنة هي الغالبة على العينة أي بنسبة (48.9%) وتليها بقية الفئات وهذا يوضح بان المؤسسة توظف الفئة العمرية الأقل من 30 سنة وهذا راجع لطبيعة النشاط الذي تمارسه المؤسسة؛

الشكل (2-3): يوضح التمثيل البياني لمتغير العمر



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات EXCEL

ثالثاً- النتائج المتعلقة بالمستوى العلمي:

من خلال مخرجات النظام المستعمل يمكننا توضيح النتائج في الجدول الموالي:

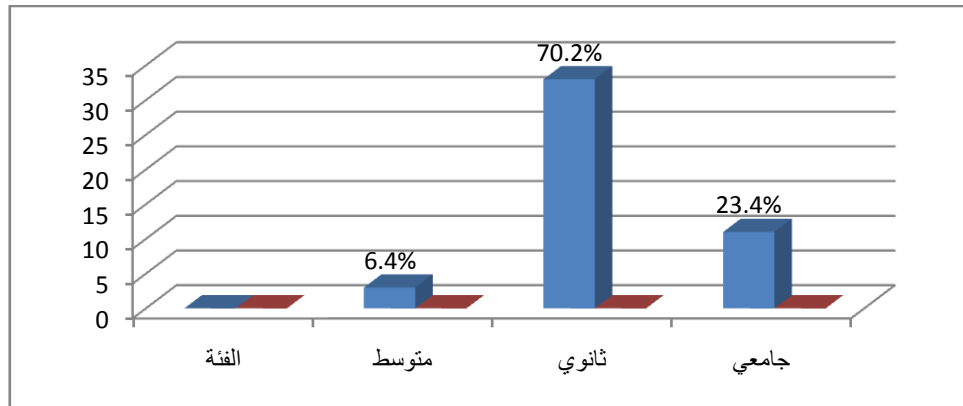
الجدول (2-9): يوضح توزيع العينة وفقاً للمؤهل العلمي

الفئة	التكرار	النسبة
متوسط	3	6.4%
ثانوي	33	70.2%
جامعي	11	23.4%
المجموع	47	100%

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

يتبين لنا أن نسبة 70.2% من أفراد العينة هم من ذوو المستوى الثانوي وهذا يرجع لاقتناع المؤسسة بمهاراتهم وكفاءاتهم التي تتماشى ومتطلبات العمل، لتليها نسبة 23.4% هم الأفراد الذين لديهم مستوى جامعي ثم أقل نسبة للأفراد الذين لديهم مستوى متوسط وهم الأقل فئة؛

الشكل (2-4): يوضح التمثيل البياني للمؤهل العلمي



من إعداد الطالبة بالاعتماد على EXCEL

رابعاً- النتائج المتعلقة بالخبرة المهنية:

ويمكننا تلخيصها في الجدول التالي:

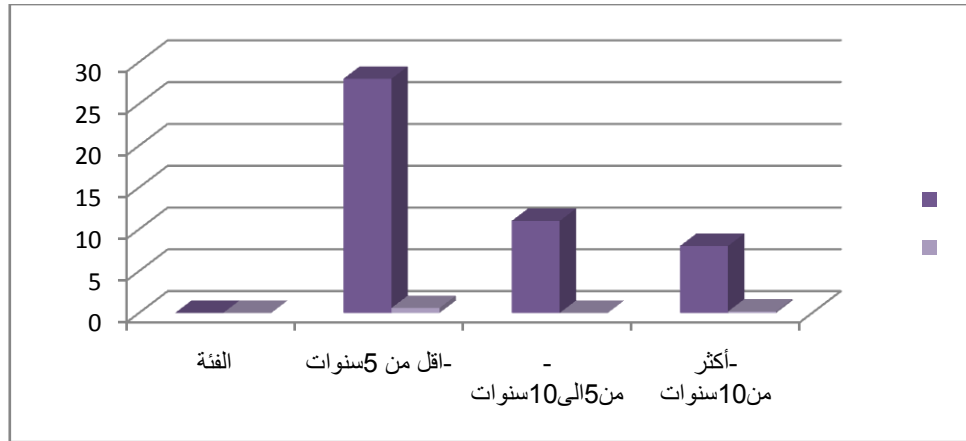
الجدول (2-10): يوضح توزيع العينة وفقاً للخبرة المهنية

الفئة	التكرار	النسبة
-أقل من 5 سنوات	28	59%
-من 5 إلى 10 سنوات	11	23.4%
-أكثر من 10 سنوات	08	17%
المجموع	47	100%

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

فيما يتعلق بالخبرة كانت النسبة 59% هي النسبة الأكبر للفئة العاملة أقل من 5 سنوات، وتليها الفئة العاملة من 5 إلى 10 سنوات بنسبة 23.4% لتأتي بعدها الفئة الأكثر خبرة بنسبة 17% وهذا ما يدل على أن مناصب العمل لا تتطلب خبرة كبيرة وان مؤهلاتهم كافية بالنسبة لمنصبهم؛

الشكل (2-5): يوضح التمثيل البياني للخبرة المهنية



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

خامسا- النتائج المتعلقة بالوظيفة:

من خلال مخرجات spss يمكننا تلخيصها كما يلي:

الجدول (2-11): يوضح توزيع العينة وفقا للوظيفة

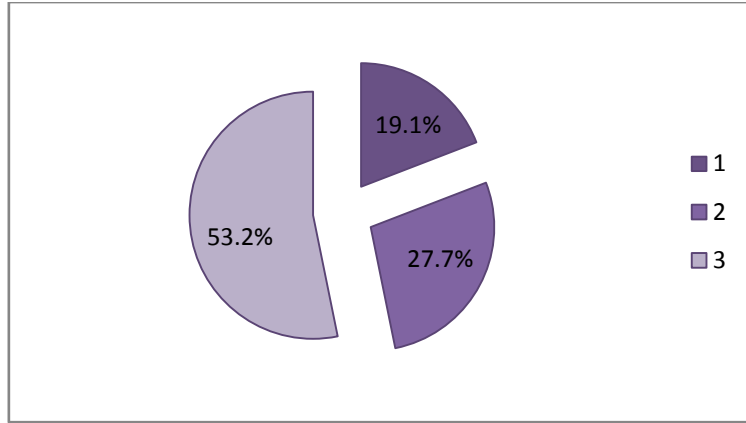
الفئة	التكرار	النسبة
-إطار	09	%19.1
-عون تنفيذ	13	%27.7
-عامل	25	%53.2
المجموع	47	%100

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول نلاحظ بان نسبة %53.2 هم من العمال البسطاء و %27.7 هم أعوان تنفيذ أما النسبة المتبقية

فهم ممن يشغلون منصب إطار؛

الشكل (2-6): يوضح الشكل البياني لمتغير الوظيفة



المصدر : من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات EXCEL

الفرع الثاني: النتائج المتعلقة بالإبداع التكنولوجي

اولا- نتائج متعلقة ببعده الإبداع في المنتج:

انطلاقا من مخرجات SPSS يمكن تلخيص النتائج كما يلي:

جدول (2-12): يوضح قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعده الإبداع في المنتج

الرتبة	الاتجاه	الانحراف	المتوسط	العبارة
		ف		
3	مرتفع	0.62	2.51	1- يتم استغلال مخرجات البحث والتطوير بالمؤسسة لتطوير المنتجات
1	مرتفع	0.43	2.83	2- هناك خطة مستمرة لتطوير المنتج
4	مرتفع	0.54	2.49	3- يتم إنفاق مبالغ معتبرة على تطوير المنتجات
5	متوسط	0.62	2.32	4- تعمل المؤسسة على تجديد التكنولوجيا المتخصصة في إبداع المنتجات
2	مرتفع	0.41	2.79	5- تقوم المؤسسة بتميز منتجاتها عن منتجات المنافسين
	مرتفع	0.52	2.58	الإبداع في المنتج

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ من الجدول أعلاه أن اتجاهات عينة الدراسة ايجابية كلها تقريبا حيث وصل متوسط فقرات بعد

الإبداع في المنتج إلى 2.58 بانحراف معياري قدره 0.52 حيث جاءت في الرتبة الأولى العبارة 2 "هناك خطة

مستمرة لتطوير المنتج " بمتوسط حسابي قدره 2.83 وانحراف معياري بلغ 0.43 وهكذا إلى أن نصل آخر عبارة وهي رقم 4 "تعمل المؤسسة على تحديد تكنولوجيا متخصصة في إبداع المنتجات بأقل متوسط حسابي قدر ب2.32 وانحراف معياري 2.62، ومنه يمكننا القول أن مستوى التوافر مرتفع؛

ثانيا: نتائج متعلقة ببعء الإبداع في العملية

انطلاقا من مخرجات spss لخصت النتائج التالية:

الجدول رقم (2-13): يوضح قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء الإبداع في العملية

العبارة	المتوسط	الانحراف	الاتجاه	الرتبة
	ط	ف		
1-تعمل المؤسسة على تطوير أسلوب الإنتاج بشكل دائم	2.66	0.56	مرتفع	1
2-نقوم بتبادل الأفكار فيما بيننا من اجل الوصول إلى أساليب جديدة	2.02	0.64	متوسط	5
3-تهتم الإدارة بالكفاءات وتوفر لهم المناخ المناسب للإبداع	2.28	0.71	متوسط	3
4-يتم إدخال الوسائل الحديثة التي تساعد العمال في أداء أنشطتهم	2.36	0.70	مرتفع	2
5-تعطي الإدارة مكافآت مالية على التحسينات التي ندخلها في أداء أعمالنا	2.23	0.81	متوسط	4
الإبداع في العملية	2.31	0.68	متوسط	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول أن اتجاهات عينة الدراسة متوسطة حيث بلغ المتوسط الإجمالي لهذا البعد

2.31 وانحراف معياري 0.68 حيث جاء في المرتبة الأولى العبارة 1 "تعمل المؤسسة على تطوير أسلوب الإنتاج بشكل دائم" بمتوسط حسابي 2.66 وانحراف معياري 0.56 تليها باقي العبارات إلى أن نصل إلى أقل رتبة وهي عبارة رقم 2 "نقوم بتبادل الأفكار فيما بيننا من اجل الوصول إلى أساليب جديدة بمتوسط قدره 2.02 وانحراف معياري قدره 0.64 ومنه يمكننا اعتبار مستوى التوافر متوسط؛

الفرع الثالث: نتائج دراسة أبعاد محور أداء الموارد البشرية

من خلال مخرجات spss يمكن تلخيص هذه النتائج فيما يلي:

جدول(2-14): يوضح قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأداء

العبارة	المتوسط	الانحراف	الاتجاه	الرتبة
		ف		
11-احترم دائما توقيت العمل مهما كانت الظروف	1.77	0.91	متوسط	2
12-التزم بكل التعليمات الموجهة إلي من طرف رئيسي وأطبقتها	2.60	0.57	قوي	5
13-لدي روح الفريق في العمل وأحب العمل الجماعي	2.45	0.61	قوي	11
14-علاقتي مع العاملين مبنية على التعاون والاحترام	2.89	0.31	قوي	1
15-التزم بقوانين المؤسسة وأطبقتها	2.62	0.49	مرتفع	4
61-أدائي يتحسن بمرور الوقت	2.49	0.54	مرتفع	10
17-أتحصل على العلاوات عن الساعات الإضافية التي اعملها	2.32	0.69	متوسط	12
18-اشعر بالراحة عند إتمام عملي بالشكل المطلوب	2.62	0.53	مرتفع	3
19-اكافئ بتحفييزات مادية أو معنوية في حال كان أدائي جيد	2.60	0.61	مرتفع	6
20-اهتم بأدق التفاصيل عند مزاولتي للأنشطة	2.49	0.65	مرتفع	9
21-احرص على إتمام مهماتي قبل الآجال المحددة	2.57	0.68	مرتفع	7
22-شعوري بانتمائي للمؤسسة حسن إنتاجي	2.51	0.50	مرتفع	8
23-يتوافق راتي الشهري مع الجهد المبذول	2.06	0.76	متوسط	13
أداء الموارد البشرية	2.45	0.22	مرتفع	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

نلاحظ من الجدول أن اتجاهات عينة الدراسة ايجابية حيث بلغ متوسط العبارات 2.45 وبانحراف معياري يقدر ب0.22 حيث جاءت في المرتبة الأولى العبارة رقم 4 "علاقتي مع العاملين مبنية على التعاون والاحترام لتليها باقي العبارات إلى أن نصل إلى آخر عبارة رقم 1 "احترم دائما توقيت العمل مهما كانت الظروف"، وبما أن معظم العبارات اتجاهها مرتفعا فيمكننا القول بان مستوى التوافر مرتفع؛

رابعا: عرض النتائج المتعلقة بالعلاقة بين الإبداع التكنولوجي وأداء الموارد البشرية:

1-معامل الارتباط بيرسون:

وتتضمن المعلومات المتعلقة بالإبداع التكنولوجي والأداء

جدول(2-15): يوضح علاقة أبعاد الإبداع التكنولوجي بأداء الموارد البشرية

الإبداع التكنولوجي	الإبداع في العملية	الإبداع في المنتج		
0.536	0.527	0.317	معامل الارتباط بيرسون	أداء الموارد البشرية
0.000	0.000	0.030	مستوى الدلالة	

من مخرجات SPSS

أ-علاقة الإبداع في المنتج بأداء الموارد البشرية:

نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون 0.317 ومنه فإن هناك علاقة خطية طردية ضعيفة بين الإبداع في المنتج وأداء الموارد البشرية، وبما أن مستوى الدلالة 0.030 أقل من 0.05 فإنها دالة معنوية؛ ومنه نقول توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين الإبداع في المنتج وأداء الموارد البشرية؛

ب-علاقة إبداع العملية بالأداء:

نلاحظ بان معامل الارتباط بيرسون 0.527 ومنه فإن هناك علاقة خطية طردية متوسطة بين الإبداع في العملية وأداء الموارد البشرية، وبما أن مستوى الدلالة 0.000 أقل من 0.05 فإنها دالة معنوية ؛ ومنه نقول توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين الإبداع في الأسلوب وأداء الموارد البشرية؛

ج-علاقة الإبداع التكنولوجي بأداء الموارد البشرية:

نلاحظ بان معامل الارتباط بيرسون 0.536 ومنه فإن هناك علاقة خطية طردية متوسطة بين الإبداع التكنولوجي وأداء الموارد البشرية، وبما أن مستوى الدلالة 0.000 أقل من 0.005 فإنها دالة معنوية؛ ومنه نقول توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين الإبداع التكنولوجي وأداء الموارد البشرية؛

2- نتائج خط الانحدار:

جدول (2-16): يوضح أبعاد الإبداع التكنولوجي المؤثرة على أداء الموارد البشرية

النموذج	B	الخطأ المعياري	Beta	t المحسوبة	مستوى الدلالة
الثابت	21.09	2.644		7.980	0.000
X ₂ (الإبداع في الأسلوب)	0.942	0.227	0.527	1.156	0.000

المصدر: من مخرجات spss

جدول (2-17): يوضح أبعاد الإبداع التكنولوجي غير المؤثرة على أداء الموارد البشرية

النموذج	Beta ln	t المحسوبة	مستوى الدلالة
X ₁ (الإبداع في المنتج)	0.182	1.387	0.172

المصدر: من مخرجات spss

جدول (2-18): يوضح تأثير الإبداع التكنولوجي على أداء الموارد البشرية

النموذج	B	الخطأ المعياري	Beta	t المحسوبة	مستوى الدلالة
ثابت	16.228	2.644		4.363	0.000
X ₂ (الإبداع في الأسلوب)	0643	0.151	0.536	4.255	0.000

المصدر : من مخرجات spss

من خلال الجدول السابق يمكننا تمثيل علاقة خط الانحدار بالمعادلة الخطية التالي :

$$Y=a+b_1x_a+b_2x_b$$

حيث:

y: أداء الموارد البشرية؛

a: ثابت؛

b: معامل خط الانحدار (h)؛

I₁: الإبداع في المنتج (X₁)؛

I₂: الإبداع في الأسلوب؛

من خلال الجدول (2-16) يتضح انه نستطيع تمثيل معادلة خط الانحدار على الشكل التالي :

$$Y=21.09+0.94x_2$$

ومن خلال الجدول (2-17) نلاحظ بان معامل خط الانحدار X₁ ليس له دلالة إحصائية لان α (X₁) اكبر من 0.05، بينما مستوى الدلالة ل X₂ (الابداع في الاسلوب) له دلالة لان α (X₂) = 0.00 اي اقل من 0.05

$$y=21.09+0.94x_2$$

ومنه:

أي كلما ارتفع الإبداع في الأسلوب بوحدة واحدة أدى إلى زيادة في أداء الموارد البشرية ب 94%

الاستنتاج :

من خلال ماسبق يمكننا القول بان الإبداع في الأسلوب يؤثر على أداء الموارد البشرية، بينما الإبداع في المنتج لا يؤثر على أداء الموارد البشرية.

من خلال الجدول (2-18): يمكننا الوصول الى المعادلة التالية:

$$Y=16.22+0.64x$$

بمعنى إذا ارتفع الإبداع التكنولوجي بوحدة واحدة أدى إلى زيادة في أداء الموارد البشرية ب 64%.

ومنه هناك تأثير للتغير في الإبداع التكنولوجي على أداء الموارد البشرية وبما أن مستوى الدلالة هو 0.00 أي اقل من 0.05 فان معامل خط الانحدار له دلالة إحصائية.

المطلب الثاني: اختبار الفروض ومناقشتها

سنقوم باختبار الفروض ومناقشة النتائج المتحصل عليها كمايلي:

اولا: اختبار الفروض:

أ- اختبار الفرضية الأولى: هناك مستوى توافر مرتفع للإبداع التكنولوجي في المؤسسة حسب أراء العينة

يمكننا الإجابة على هذه الفرضيات باستخدام اختبار الفروض كمايلي:

H_0 : لا يوجد مستوى توافر مرتفع للإبداع التكنولوجي بالمؤسسة؛

H_1 : يوجد مستوى توافر مرتفع للإبداع التكنولوجي بالمؤسسة؛

من خلال نتائج الاستبيان لدينا الوسط الحسابي للبعد الأول الإبداع في المنتج 2.58 باتجاه مرتفع، أي هناك توافر للإبداع في المنتج.

ومن جهة أخرى كان الوسط الحسابي للبعد الثاني الإبداع في الأسلوب 2.31 باتجاه متوسط، أي هناك توافر متوسط للإبداع في الأسلوب؛

ومن خلال البعدين السابقين واحتوائهما على مستوى توافر يمكننا القول بان هناك مستوى توافر مرتفع للإبداع التكنولوجي بالمؤسسة؛

ومنه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة.

ب- اختبار الفرضية الثانية:

-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإبداع التكنولوجي وأداء الموارد البشرية

وللإجابة على هذه الفرضية استخدمنا اختبار الفروض:

H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإبداع التكنولوجي وأداء الموارد البشرية؛

H_1 : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإبداع التكنولوجي وأداء الموارد البشرية؛

من خلال جدول بيرسون الذي يوضح العلاقة بين الإبداع في المنتج وأداء الموارد البشرية، نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون هو 0.317 ومنه فان هناك علاقة خطية طردية منخفضة بين الإبداع في المنتج وأداء الموارد البشرية، ومنه نقول اوجد علاقة ذات دلالة بين الإبداع في المنتج وأداء الموارد البشرية.

وبما أن معامل الارتباط بيرسون الذي يوضح العلاقة بين الإبداع في الأسلوب وأداء الموارد البشرية هو 0.527 ومنه فان هناك علاقة خطية طردية متوسطة بين الإبداع في العملية وأداء الموارد البشرية.

ومنه نقول توجد علاقة ذات دلالة بين الإبداع في الأسلوب وأداء الموارد البشرية.

وبما أن معامل الارتباط بيرسون 0.536 ومنه فان هناك علاقة خطية طردية متوسطة بين الإبداع التكنولوجي وأداء الموارد البشرية، ومنه نقول اوجد علاقة ذات دلالة بين الإبداع التكنولوجي وأداء الموارد البشرية.

ومن خلال ماسبق نقبل الفرضية البديلة ونرفض الفرضية الصفرية.

ج- اختبار الفرضية الثالثة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات شخصية

ولالإجابة على هذه الفرضية سنقول باختبار الفروض حيث سنقسمها إلى فرضيات جزئية كمايلي:

- اختبار الفروق بالنسبة للجنس :

H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 تعزى لمتغير الجنس؛

H_1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 تعزى لمتغير الجنس؛

حيث تمت دراسته عن طريق TEST-T:

جدول (2-19): يوضح مستوى الدلالة بالنسبة للجنس

sig	F
0.072	1.116

المصدر: من إعداد الطالبة من مخرجات spss

بما أن مستوى الدلالة أكبر من 0.05 فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأداء الموارد البشرية تعزى لمتغير الجنس؛ ومنه نقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة.

-اختبار الفروق بالنسبة للعمر:

H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير العمر؛

H_1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير العمر؛

حيث تمت دراسته باستعمال ANOVA:

جدول (2-20): يوضح مستوى الدلالة بالنسبة للعمر

F	Sig
0.012	0.988

المصدر: من إعداد الطالبة من مخرجات spss

بما أن مستوى الدلالة هو 0.98 أي أكبر من 0.05 يمكننا القول بأنه لا توجد فروق ذات دلالة معنوية لأداء الموارد البشرية تعزى لمتغير العمر؛

ومنه نقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة.

-اختبار الفروق بالنسبة للمؤهل العلمي:

H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي

H_1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي

جدول (2-21): يوضح مستوى الدلالة بالنسبة للمؤهل العلمي

f	Sig
1.428	0.251

المصدر: من إعداد الطالبة من مخرجات spss

بما أن مستوى الدلالة هو 0.25 أي أكبر من 0.05 نلاحظ بأنه لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية تعزى لمتغير المؤهل العلمي؛

ومنه نقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة.

- اختبار الفروق بالنسبة لسنوات الخبرة:

H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة

H_1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة

جدول (2-22): يوضح مستوى الدلالة بالنسبة للخبرة:

f	Sig
0.116	0.891

المصدر: من إعداد الطالبة من مخرجات spss

من خلال الجدول نلاحظ بان مستوى الدلالة هو 0.98 أي أكبر من 0.05 ومنه يمكننا القول بأنه لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية تعزى لمتغير الخبرة؛

ومنه نقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة

- اختبار الفروق بالنسبة لمتغير الوظيفة:

H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الوظيفة

H_1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الوظيفة

جدول (2-23): يوضح العلاقة بين الأداء والوظيفة

f	Sig
1.423	0.252

المصدر: من إعداد الطالبة من مخرجات spss

نلاحظ أن مستوى الدلالة هي 0.25 أي أكبر من 0.05 ومنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الوظيفة.

ومنه نقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة.

الفرع الثاني: مناقشة النتائج

حيث سنقوم بمناقشة مختلف النتائج المتعلقة بالمعلومات الشخصية والإبداع التكنولوجي والنتائج المتعلقة بالأداء وفي الأخير نصل إلى النتائج المتعلقة باختبار الفروض.

أولاً- مناقشة النتائج المتعلقة بالمعلومات الشخصية:

من خلال الجدول (2-7): الذي يوضح بان أغلبية أفراد العينة كانوا من الذكور بنسبة 68.1% بينما تمثل نسبة فئة الإناث 31.9 %، وهذا يعود إلى طبيعة النشاط ونظام العمل في المؤسسة الذي يتناسب أكثر مع فئة الذكور أكثر منه مع الإناث وهذا راجع لطبيعة العمل داخل المخابر للمواد الكيماوية المصنعة.

- أما فيما يتعلق بمتغير العمر فمن خلال الجدول رقم (2-8): يوضح بان أكبر نسبة هم دون 30 سنة بنسبة 49 % لتليه الفئة العمرية من 30-40 سنة بنسبة 40 % وهي نسبة متقاربة مع الفئة الأولى وأما الفئة الثالثة التي يتراوح عمرها من 41 إلى 50 سنة فهي الأقل بنسبة قدرت ب 11 %، وهذا ما يدل على أن المؤسسة تهتم بصفة كبيرة لتوظيف فئة الشباب لقدرتهم على تنفيذ متطلبات وظيفتهم .

- ويتضح من خلال الجدول (2-9): المتعلق بالمؤهل العلمي فان اغلب أفراد العينة من ذوي المستوى الثانوي حيث كانت نسبتهم 70% في حين أن ذوي المستوى الجامعي لم يتعدوا 23% وهذا المؤشر يدل على أن مؤسسة فلاش الصناعي للكيماويات تهتم اولا بقدرات الفرد على العمل وكفاءاته ثم تهتم بالمستوى الأعلى لأنهم يمثلون الإدارة وهي نسبة الموظفين فيها قليلة بالمقارنة مع مركز الإنتاج الذي يتطلب عدد أكبر من العمال.

أما الجدول (2-10): المتعلق بسنوات الخبرة فان أكبر فئة هي التي لديها خبرة اقل من 5 سنوات وقدرت نسبتها ب 60% لتليها الفئة المتراوحة بين 5 و 10 سنوات بنسبة 23 % ثم الفئة الأكثر خبرة والأقل عددا بنسبة 17% ما يدل على اهتمام المؤسسة بالطاقات الشابة وتوظيفها والاستفادة منها وإكسابها خبرة في المجال واعتبارها فئة ذات كفاءة دون الحاجة إلى الخبرة الكبيرة لأنهم لم يعملوا في نفس المجال سابقا.

حيث أن الجدول (2-11): يبين أن أغلبية العمال من المستوى الأقل بنسبة 53% لتليه عون تنفيذ بنسبة 28% بينما رتبة إطار فلم تتعدى 19% وهذا يعود إلى طبيعة النشاط في المؤسسة الذي يحتاج إلى نسبة كبيرة من العمال ثم مسؤولين مراقبين يتابعون أداء العمال وإنتاجهم ثم الفئة الأقل التي تعنى بالمسؤولية الإدارية.

ثانيا-مناقشة النتائج المتعلقة بالإبداع التكنولوجي: حيث سنقوم بتقسيم المتغير أي فرعين:

أ-الإبداع في المنتج:

لقد قمنا بطرح مجموعة من الأسئلة من اجل معرفة مدى تبني مؤسسة فلاش للإبداع في المنتج ومن خلال الجدول 2-12 نجد بان المتوسط العام لهذا البعد بلغ 2.58 وانحراف معياري يقدر ب 0.52 فقد كانت اغلب إجابات العمال على أن المؤسسة تضع خطة مستمرة لتطوير الإنتاج وكان متوسط حسابها 2.83 وانحراف معياري قدر ب 0.43 حيث أن المتوسطات الحسابية لهذا البعد جاءت قوية وهذا ماتم تأكيده من خلال المقابلة التي أجريناها مع رئيس قسم الإنتاج الذي أكد لنا أن هناك تطوير وتحديد دائمين في المنتج انطلاقا من بداية النشاط من غاز الكلور فقط ثم تصنيع عدة مواد أخرى،فهي تسعى دائما للتحديد للحفاظ على زبائنها ومكانتها في السوق.

ب-الإبداع في العملية:

ومن اجل معرفة مدى إتباع المؤسسة لعملية الإبداع في الأسلوب قمنا بوضع مجموعة من العبارات وهذا ما يوضحه الجدول 2-13 حيث أن المتوسط الحسابي لهذا البعد بلغ 2.31 وانحراف معياري قدر ب 0.68 الاجابات كانت متوسطة القبول وهذا مايدل على التباين في الإبداع في الأسلوب ولكن نتيجة مقبولة عموما ولكن ليست بشكل كبير،فقد احتلت العبارة رقم 1"تعمل المؤسسة على تطوير أسلوب الإنتاج بشكل دائم وبلغ المتوسط الحسابي 2.66 وانحراف معياري 0.56،واغلب العبارات جاءت متوسطة مما يعني بان المؤسسة تتميز بأسلوب إبداعي ولكن بمستوى متوسط فهي تسعى جاهدة إلى التطوير المستمر في أساليب الإنتاج حتى تتجنب نفس المشاكل كل مرة وتوفير كل مايرز كفاءتهم ويحفزهم على أداء أفضل ومتميز.

ثالثا-مناقشة النتائج المتعلقة بأداء الموارد البشرية:

يتضح من خلال الجدول (2-14): بان متوسط الحسابي العام لهذا البعد قد بلغ 2.45 وانحراف معياري قدر ب 0.22 وجاءت العبارة رقم 14 في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدر ب 2.89 وانحراف معياري قدر ب 0.31 في

حين جاءت العبارة رقم 23 كأقل قيمة والتي تتضمن سؤال عن الراتب ، كما لوحظ بان اغلب العبارات جاءت اتجاه مرتفع وهذا ما يوضح بان المؤسسة تهتم بمواردها البشرية وتحسين أدائهم ، وحسب العبارة التي حازت على أعلى متوسط حسابي "علاقتي مع العاملين مبنية على التعاون والاحترام" تفسرها باقي العبارات فهذه هي الأساس عندما تشجع المؤسسة على الاحترام والتعاون تعطي نتائج ايجابية وقيمة للمؤسسة ، وكذلك ما يؤثر على أداء الموارد البشرية إعطاء تحفيزات مادية ومعنوية وتسيطر لهم على دورات تدريبية واستقطاب أصحاب الخبرات المعرفية الأجنبية.

رابعاً- مناقشة النتائج المتعلقة بعلاقة الإبداع التكنولوجي بأداء الموارد البشرية:

يتضح من الجدول 2-15 بان العلاقة الارتباطية ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى ايجابي بين المتغيرين في مؤسسة فلاش الصناعي للكيماويات ، وقد بلغت 0.62 وهي قيمة تبين أن الإبداع التكنولوجي اثر على أداء الموارد البشرية لكن بمستوى متوسط ومن خلال الإبداع في العملية الذي يربط مباشرة العامل بعملية الإبداع في الأسلوب حيث تعطى حرية التعبير وتقبل الأفكار من المرؤوسين للتحديد الدائم والتغيير في العملية الإبداعية؛ فالإبداع يبدأ من مستوى قليل ويتصاعد بداية من التعاون فيما بينهم وتحسين أسلوب إنتاجهم ، فتوصلنا إلى وجود علاقة متوسطة بين الإبداع في الأسلوب وأداء الموارد البشرية أكثر منه في المنتج وهذا راجع إلى تبني المؤسسة واهتمامها بطريقة الإنتاج والعمل أكثر من المنتج بحد ذاته فتوفير هذا البعد ينتج عنه خلق للبعد الثاني وبدرجة كبيرة عن طريق الأداء الجيد للموارد البشرية

خلاصة الفصل:

تضمن هذا الفصل الدراسة الميدانية حول اثر الإبداع التكنولوجي على أداء الموارد البشرية في مؤسسة فلاش الصناعي للكيماويات حيث أخذنا بطريقة التحليل وبرنامج SPSS وبرهنا بعض الأسئلة من خلال المقابلة وقد استخلصت من إجابات العينة المأخوذة:

- قسم الإنتاج في عمل دائم على البحث والتطوير سواء في المنتج أو الأسلوب؛

- المتابعة الدائمة لعملية الإنتاج والتجديد في المنتجات؛

- اهتمام المؤسسة بالعمال وأرائهم؛

- أداء العاملين في المؤسسة في تحسن مستمر؛

خاتمة

خاتمة:

حاولنا من خلال الدراسة الميدانية معرفة اثر الإبداع التكنولوجي على أداء الموارد البشرية في مؤسسة فلاش الصناعي للكيمياويات وذلك من خلال استمارة الاستبيان الموزعة على العينة حيث ركزنا على الأبعاد الأساسية وهي الإبداع في المنتج والإبداع في العملية ودراسة المورد البشري وأداءه؛

نتائج الدراسة :

-الإبداع التكنولوجي يقسم إلى بعدين أساسيين هما الإبداع في الأسلوب والإبداع في المنتج يمكن من خلالهما قياس درجة توفر الإبداع التكنولوجي بالمؤسسة؛

- تعتبر وظيفة البحث والتطوير أهم وظيفة بالمؤسسة تساعد على زيادة درجة الإبداع التكنولوجي وتحسين أداء مواردها البشرية؛

-من أهم المعوقات التي تمنع انتشار الإبداع التكنولوجي بالمؤسسات هو عدم معرفة القيمة الحقيقية للإبداع التكنولوجي وماتخلقه من فوائد وأرباح إضافية للمؤسسة والفرد ؛

-أداء الموارد البشرية بشكل جيد يتوجب أن يتوفر على رغبة وقدرة وإدراك لقيمة المهام الموكلة إليه حتى ينجزها بالشكل المطلوب؛

-توفير المناخ الوسائل الملائمة للمورد البشري يشجعه ذلك على تفكير إبداعي وبالتالي المساعدة في تحسين أداءه ؛

-التدريب يحسن من مهارات الأفراد ويعدل سلوكهم ؛بالإضافة إلى إعطاء الحوافز الذي يخلق روح المنافسة بين العمال وبالتالي تحسين أداءهم.

نتائج اختبار الفرضيات:

1-بالنسبة للفرضية الأولى :يوجد مستوى توافر مرتفع في للإبداع التكنولوجي

-تركز المؤسسة على عملية الإبداع في المنتج؛

-تخصص المؤسسة أوقات للتدريب لمواردها البشرية من اجل زيادة كفاءاتهم؛

-التحديد في المنتجات بشكل مستمر؛

-البعثات المعرفية للخارج واستقبال البعثات أي تبادل الخبرات؛

وهذا مايبين أن المؤسسة تهتم بعملية الإبداع التكنولوجي وهذا ماثبت صحة الفرضية الأولى.

2-بالنسبة للفرضية الثانية:لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأداء الموارد البشرية تعزى لمتغيرات شخصية

-لايؤثر الأداء بالنسبة للجنس والعمر؛

-لايتأثر الأداء بالنسبة للوظيفة والخبرة؛

-لايتأثر الأداء بالنسبة للمؤهل العلمي؛

وهذا ماثبت صحة الفرضية الثانية.

3-بالنسبة للفرضية الثالثة:توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإبداع التكنولوجي وأداء الموارد البشرية؛

-تهدف عملية الإبداع إلى إبداء الأفكار والمشاركة في عملية تصنيع قرارات ومنتجات جديدة؛

-هناك إبداع في العملية عن طريق المورد البشري؛

-تشجع المؤسسة مواردها البشرية على التعاون والاحترام وإبداء الأفكار حول المنتج والأسلوب بغية إعطاء أفكار

جديدة والأخذ بآراء إبداعية للعمال؛

-تحفيز العاملين على المبادرات الإبداعية يشجعهم على تحسين أدائهم ومحاولة الرقي بمستواهم وإبراز كفاءاتهم ؛

وهذا ماثبت صحة الفرضية الثالثة.

الاقتراحات :

من خلال النتائج المتوصل إليها والاستنتاجات ،يمكن تقديم الاقتراحات الآتية:

-زيادة تفعيل مستوى الإبداع التكنولوجي عن طريق تحفيز العاملين ،وتعريفهم أكثر بأهمية الإبداع التكنولوجي ؛

-العمل على زيادة الإبداع في المنتج بنسبة معتبرة ؛

- محاولة الأخذ بعين الاعتبار بأفكار العاملين الإبداعية ومناقشتها وتطبيقها في المسار الوظيفي ؛
- محاولة الاستخدام الدائم لأخر الآلات التكنولوجية التي تساعد العمال في العملية الإنتاجية ؛
- ضرورة الاهتمام أكثر بوظيفة البحث والتطوير كوظيفة أساسية في المؤسسة ؛

أفاق الدراسة:

- اثر إدارة المعرفة على الأداء الوظيفي ؛
- دور نظم المعلومات على تحسين أداء العاملين ؛
- دور البحث والتطوير في تحسين درجة الإبداع التكنولوجي ؛
- تأثير الإبداع التكنولوجي على كفاءة الموارد البشرية؛
- اثر الإبداع في المنتج على أداء الموارد البشرية.

المراجع

-الكتب:

- 1- احمد صقر عاشور، السلوك الإنساني في المنظمات ،دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2005.
- 2-الكسندرو روشكا، ترجمة غسان عبد المحي أبو فخر، الإبداع العام والخاص، دار الإعصار العلمي للنشر والتوزيع ،الطبعة الأولى، سوريا ،دمشق، 2016 .
- 3- عاكف لطفي خصاونة، إدارة الإبداع والابتكار في منظمات الأعمال ، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع ، عمان-الأردن، 2010
- 4- د.عطا الله د .غالب محمود، إدارة الموارد البشرية "الاتجاهات الحديثة وتحديات الألفية الثالثة، الطبعة 1، دار المنهجية للنشر والتوزيع ،عمان الأردن، 2015 .

- الأطروحات:

- 3-بوبكر ملياني ،تأثير الاتصال الرسمي على أداء الموارد البشرية،رسالة ماجستير، 2010، جامعة الحاج لخضر باتنة.
- 2-بوسلامي عمر، دور الإبداع التكنولوجي في تحقيق المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الاقتصادية، رسالة ماجستير، مدرسة الدكتوراه: إدارة الأعمال والتنمية المستدامة جامعة سطيف 1، 2013، 1 .
- 1-د.حجاج عبد الرؤوف، دور الإبداع التكنولوجي في تنمية الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية، أطروحة دكتوراه، علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2015 .
- 4-رابح يخلف، نحو تقييم فعال لأداء المورد البشري في المؤسسة الاقتصادية،رسالة ماجستير، جامعة أحمد بوقره، بومرداس، 2007.
- 5- الياس سالم، شهادة ماجستير بعنوان"تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2006.
- 6- سي احمد نذير، أطروحة دكتوراه، بعنوان"نظام تقييم أداء الموارد البشرية وتفعيل تنافسية المؤسسة الاقتصادية، جامعة الجزائر 3، 2013.

3- المجالات والملتقيات:

- 1- محمد قريشي، الإبداع التكنولوجي كمدخل لتعزيز تنافسية المؤسسات الوطنية، مجلة البحوث والدراسات، العدد6، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة بسكرة، 2008.
- 2- الجوزي جميلة، دور الإبداع التكنولوجي في تعزيز القدرة التنافسية للدول العربية، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر3، العدد11، 2011.
- 3- د.م م بتول، تأثير الإبداع التكنولوجي في تطوير منتجات الشركة: دراسة حالة في الشركات العامة للصناعات الكهربائية، مجلة الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، العدد78، 2009.
- 4- صفوان ياسين الراوي، اثر مراحل إعادة الهندسة في الإبداع التقني، مجلة جامعة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 3، العدد7، جامعة تكريت العراق، 2007.
- 5- بن عاتق حنان/حجماوي توفيق، ملتقى دولي، عنوان المداخلة" واقع الإبداع التكنولوجي وتأثيره على أداء المنظمة في الجزائر، جامعة سعد دحلب البليدة، 2011.
- 6- د. صالح مهدي محسن العامري، العوامل التكنولوجية والتنظيمية المؤثرة في الإبداع التكنولوجي، دراسة ميدانية على عينة من الشركات الصناعية الأردنية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 21، العدد2، 2005.

4- المراجع بالأجنبية:

- 1-HAMUN DEMIRKAYA ,NEMIT ERYGIT,An application on the impact of human resource management in technology management of the compaines ,turkey ,2011.
- 2--ESRA NEMLIÇALISKAN ,the impact of strategic human resource management on organizational performance ,journal of naval science and engineering ,2010.

3- ABENA D. ADURO, F. EBO TURKSON, the effect of technological on the quantity and quality of employment in Ghana, department of économique, Ghana, 09/2016.

4- FRANSEXO CAMPENELLA, MARIA ROSARIADELLA, the effect of technological innovation on banking sector, journal of the knowledge economy, mars 2017.

5- BOCHRA BAKADIR, doctora, "Audi des ressources humain performance des Enterprise Maghreb, 2009-2010.

الملاحق

قائمة الأساتذة المحكمين:

الاسم واللقب	الرقم
الدكتور : حجاج عبد الرؤوف	01
الدكتور : قوجيل محمد	02
الدكتور: رجم خالد	03
الأستاذ: لشهب الصادق	04



جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

تخصص إدارة أعمال

استبيان

تحت إشراف الأستاذ:

قواميد بوبكر

من إعداد الطالبة:

بوالسيوف ريمة

أخي الموظف...

أختي الموظفة ...

السلام عليكم:

في إطار التحضير لمذكرة التخرج المكملة لنيل شهادة الماستر في إدارة الأعمال من جامعة قاصدي مرباح ورقلة، تحت عنوان: "أثر الإبداع التكنولوجي على أداء الموارد البشرية" نضع بين أيديكم هذه القائمة الاستقصائية التي صممت لجمع المعلومات اللازمة للدراسة. ولأن أرائكم وانطباعاتكم ذات أهمية بالغة في نجاح هذه الدراسة، نأمل أن تتكرموا بالإجابة على أسئلة هذا الاستبيان بكل موضوعية، علما أن ما تدلون به من بيانات ومعلومات سيحاط بالسرية التامة ولن يستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

ويمكنكم الحصول على نسخة من تقرير البحث ونتائجه عن طريق الاتصال بنا عبر البريد

الإلكتروني التالي: rimaboussiouf2017@gmail.com

وفي الأخير تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام وشكرا على حسن تعاونكم معنا.

بوالسيوف ريمة

في ما يلي بعض العبارات التي تخدم الموضوع نرجو منكم التكرم بتعبئة الاستبيان بوضع العلامة (X) في الخانة التي تعبر عن رأيكم حسب الواقع في المؤسسة التي تعملون بها. نشكركم مسبقاً على مساهمتكم القيمة والصداقة في إثراء هذه الدراسة.

القسم الأول: البيانات الشخصية

ضع العلامة (X) أمام الخيار الذي يوافق حالتك.

1. الجنس: ذكر أنثى

2. العمر:

أقل من 30 سنة من 30 إلى 40 سنة

من 41 إلى 50 سنة أكثر من 50 سنة

3. المؤهل العلمي: متوسط ثانوي جامعي

4. عدد سنوات الخبرة:

أقل من 5 سنوات من 5 إلى 10 سنوات

أكثر من 10 سنوات

5. الوظيفة:

إطار عون تنفيذ عامل

القسم الثاني: ضع العلامة (X) أمام الخيار الذي يعبر عن رأيك الشخصي.

الرقم	الفقرة	غير موافق	محايد	موافق
	إبداع المنتج			
01	يتم استغلال مخرجات البحث والتطوير بالمؤسسة لتطوير المنتجات.			

			هناك خطة مستمرة لتطوير المنتج.	02
			يتم إنفاق مبالغ معتبرة على تطوير المنتجات.	03
			تعمل المؤسسة على تجديد تكنولوجيا متخصصة في إبداع المنتجات	04
			تقوم المؤسسة بتمييز منتجاتها عن منتجات المنافسين	05
إبداع العملية				
			تعمل المؤسسة على تطوير أسلوب الإنتاج بشكل دائم.	06
			نقوم بتبادل الأفكار فيما بيننا من أجل الوصول إلى أساليب جديدة.	07
			تهتم الإدارة بالكفاءات وتوفر لهم المناخ المناسب للإبداع.	08
			يتم إدخال الوسائل الحديثة التي تساعد العمال في أداء أنشطتهم.	09
			تعطي الإدارة مكافآت مالية على التحسينات التي ندخلها في أداء أعمالنا.	10
أداء الموارد البشرية				
			احترم دائما توقيت العمل مهما كانت الظروف.	11
			الترم بكل التعليمات الموجهة إلي من طرف رئيسي وأطبقها .	12
			لدي روح الفريق في العمل وأحب العمل الجماعي.	13
			علاقتي مع العاملين مبنية على التعاون والاحترام .	14
			الترم بقوانين المؤسسة وأطبقها .	15
			أدائي يتحسن بمرور الوقت .	16
			أتحصل على العلاوات عن الساعات الإضافية التي اعلمها .	17
			اشعر براحة عند إتمام عملي بالشكل المطلوب .	18
			أكافئ بتحفيظات مادية أو معنوية في حال كان أدائي جيد.	19
			اهتم بأدق التفاصيل عند مزاولتي للأنشطة .	20
			احرص على إتمام مهامي قبل الأجل المحددة .	21
			شعوري بانتمائي للمؤسسة حسن إنتاجي.	22
			يتوافق راتبي الشهري مع الجهد المبذول.	23

s1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	32	68.1	68.1	68.1
2	15	31.9	31.9	100.0
Total	47	100.0	100.0	

s2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	23	48.9	48.9	48.9
2	19	40.4	40.4	89.4
3	5	10.6	10.6	100.0
Total	47	100.0	100.0	

s3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	6.4	6.4	6.4
2	33	70.2	70.2	76.6
3	11	23.4	23.4	100.0
Total	47	100.0	100.0	

s4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	28	59.6	59.6	59.6
2	11	23.4	23.4	83.0
3	8	17.0	17.0	100.0
Total	47	100.0	100.0	

s5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	19.1	19.1	19.1
2	13	27.7	27.7	46.8
3	25	53.2	53.2	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.620	23

Descriptive Statistics

	<u>N</u>	<u>Mean</u>	<u>Std. Deviation</u>
x1	47	2.51	.621
x2	47	2.83	.433
x3	47	2.49	.547
x5	47	2.32	.629
x6	47	2.79	.414
x8	47	2.66	.562
x9	47	2.02	.642
x10	47	2.28	.713
x11	47	2.36	.705
x12	47	2.23	.813
y1	47	1.77	.914
y2	47	2.60	.577
y3	47	2.45	.619
y4	47	2.89	.312
y5	47	2.62	.491
y6	47	2.49	.547
y7	47	2.32	.695
y8	47	2.62	.534
y9	47	2.60	.614
y10	47	2.49	.655
y11	47	2.57	.683
y12	47	2.51	.505
y13	47	2.06	.763
Valid N (listwise)	47		

Correlations

		l1	h2
l1	Pearson Correlation	1	.317 [*]
	Sig. (2-tailed)		.030
	N	47	47
h2	Pearson Correlation	.317 [*]	1
	Sig. (2-tailed)	.030	
	N	47	47

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.097	2.644		7.980	.000
	l2	.942	.227	.527	4.156	.000

Excluded Variables^a

Model		Beta In	T	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	l1	.182 ^b	1.387	.172	.205	.919

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.228	3.720		4.363	.000
	h1	.643	.151	.536	4.255	.000

Correlations

		l1	l2	h1	h2
l1	Pearson Correlation	1	.285	.765**	.317 ⁺
	Sig. (2-tailed)		.052	.000	.030
	N	47	47	47	47
l2	Pearson Correlation	.285	1	.835**	.527**
	Sig. (2-tailed)	.052		.000	.000
	N	47	47	47	47
h1	Pearson Correlation	.765**	.835**	1	.536**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	47	47	47	47
h2	Pearson Correlation	.317 ⁺	.527**	.536**	1
	Sig. (2-tailed)	.030	.000	.000	
	N	47	47	47	47

الفهرس

فهرس الدراسة

I	الإهداء.....
II	الشكر.....
III	الملخص.....
IV	قائمة المحتويات.....
V	قائمة الجداول.....
VI	قائمة الأشكال البيانية.....
VII	قائمة الملاحق.....
أ-ب-ج-د-هـ	مقدمة.....

الفصل الأول: الادبيات النظرية والتطبيقية للإبداع التكنولوجي وأداء الموارد البشرية

2	تمهيد الفصل.....
3-16	المبحث الأول : الادبيات النظرية للإبداع التكنولوجي وأداء الموارد البشرية.....
3-12	المطلب الأول : ماهية الإبداع التكنولوجي.....
3-6	الفرع الأول : تعريف ومصادر الإبداع التكنولوجي.....
7-8	الفرع الثاني: أنواع الإبداع التكنولوجي والعوامل المؤثرة فيه.....
8-12	الفرع الثالث: مؤشرات قياس الإبداع التكنولوجي ومعيقاته.....
12-16	المطلب الثاني: ماهية أداء الموارد البشرية.....
12-13	الفرع الأول: تعريف أداء الموارد البشرية وتقييمها.....

14-15	الفرع الثاني: جوانب ومحددات أداء الموارد البشرية.
15-16	الفرع الثالث: معيقات واليات تحسين أداء الموارد البشرية.
16-21	المبحث الثاني: الادبيات التطبيقية للإبداع التكنولوجي وأداء الموارد البشرية
16-18	المطلب الأول: الدراسات باللغة العربية.
19-21	المطلب الثاني: الدراسات باللغة الأجنبية.
22	خلاصة الفصل.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

24	تمهيد الفصل.
25-29	المبحث الأول: أسلوب وأدوات الدراسة.
25-27	المطلب الأول: أسلوب الدراسة.
25-26	الفرع الأول: مجتمع وعينة الدراسة
26-27	الفرع الثاني: تحديد المتغيرات ومصادرها
27-29	المطلب الثاني : أدوات الدراسة
27-28	الفرع الأول: الأدوات المستخدمة في الدراسة.
28-29	الفرع الثاني: صدق وثبات العينة.
29	الفرع الثالث : معالجة المعطيات.
30-46	المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.
30-40	المطلب الأول: عرض نتائج الدراسة.

30-34.....	الفرع الأول: عرض نتائج المعلومات الشخصية.
35-36.....	الفرع الثاني: النتائج المتعلقة بالإبداع التكنولوجي.
37-40.....	الفرع الثالث: نتائج دراسة أبعاد أداء الموارد البشرية.
41-46.....	المطلب الثاني: اختبار الفروض ومناقشتها.
41-44.....	الفرع الأول: اختبار الفروض.
45-47.....	الفرع الثاني: مناقشة النتائج.
48.....	خلاصة الفصل.
50-52.....	الخاتمة.
54-56.....	قائمة المراجع.
58-66.....	الملاحق.