مجلة تنمية الرافدين

اسم المقال: تنمية رأس المال البشري ودوره في تحقيق الإبداع المنظمي – دراسة تحليلية لعينة من موظفي كلية الإدارة والاقتصاد – جامعة الموصل
اسم الكاتب: ميسر ابراهيم احمد، زيد خليل ابراهيم
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/3867
تاريخ الاسترداد: 2026/11/03 03:01 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة تنمية الرافدين كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الموصل ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

Journal of
TANMIYAT AL-RAFIDAIN
(TANRA)
A scientific, quarterly, international, open access, and peer-reviewed journal

Vol. 42, No. 140
Dec. 2023

© University of Mosul | College of Administration and Economics, *Mosul, Iraq.*

TANRA retain the copyright of published articles, which is released under a "Creative Commons Attribution License for CC-BY-4.0" enabling the unrestricted use, distribution, and reproduction of an article in any medium, provided that the original work is properly cited.

Citation: Ahmed, Moyassar I. and Ibrahim, Zaid K. (2023)."Human capital development and its role in achieving organizational creativity: An analytical study of a sample of employees of the College of Administration and Economics - University of Mosul". ***TANMIYAT AL-RAFIDAIN***, (42), 140 , 134-152, https://doi.org/10.33899/tanra.2023.181179

P-ISSN: 1609-591X
e-ISSN: 2664-276X
tanmiyat.mosuljournals.com

Research Paper

Human Capital Development and its Role in Achieving Organizational Creativity an Analytical Study of A Sample of Employees of the College of Administration and Economics - University of Mosul

Moyassar I. Ahmed[1]; Zaid K. Ibrahim[2]
[1&2]College of Administration and Economics - University of Mosul- Iraq

Corresponding author: Zaid K. Ibrahim, College of Administration and Economics - University of Mosul- Iraq
Zaid.khaleel@uomosul.edu.iq

DOI: https://doi.org/10.33899/tanra.2023.181179
Article History: *Received*: 1/3/2023; *Revised*:2٤/4/2023; *Accepted*:13/6/2023; *Published*:1/١٢/2023.

Abstract
The current research aims to determine the role of the components of human capital development represented by (education and training, knowledge, skill, and talent) in achieving organizational creativity in the College of Administration and Economics / University of Mosul, the research problem focused on the following question: "Does the development of human capital have a role in achieving organizational creativity?" In light of the question, two main hypotheses were formulated that explain the nature of the correlation and influence relationship between the research variables. By developing a hypothetical scheme for the research, the descriptive analytical method was used by adopting a questionnaire distributed to a random sample of (40) employees in the College of Administration and Economics. After collecting and processing data and information using the statistical program (SPSS.V-25) Several results were reached, the most important of which are: There is a statistically significant correlation and effect between human capital development and organizational creativity in the College of Administration and Economics / University of Mosul.

Key Words:
Human Capital Development, Organizational Creativity, Faculty of Management and Economics.

ورقة بحثية

تنمية رأس المال البشري ودوره في تحقيق الإبداع المنظمي–دراسة تحليلية لعينة من موظفي كلية الإدارة والاقتصاد–جامعة الموصل

ميسر إبراهيم احمد[1]؛ زيد خليل إبراهيم [2]

[1&2]جامعة الموصل، كلية الإدارة والاقتصاد، قسم الإدارة الصناعية

المؤلف الواسل: زيد خليل إبراهيم ، جامعة الموصل، كلية الإدارة والاقتصاد،
Zaid.khaleel@uomosul.edu.iq

DOI: https://doi.org/10.33899/tanra.2023.181179

تاريخ المقالة: *الاستلام:*٢٠٢٣/٣/١؛ *التعديل والتنقيح*٢٠٢٣/٤/٢٤؛ *القبول:*٢٠٢٣/٦/١٣؛ *النشر:*٢٠٢٣/١٢/١.

المستخلص

يهدف البحث الحالي إلى تحديد دور مكونات تنميةرأس المال البشري المتمثلة بـ (التعليم والتدريب، المعرفة، المهارة والموهبة) في تحقيق الإبداع المنظمي في كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة الموصل، وتركزت مشكلة البحث في التساؤل الآتي" هل لتنمية رأس المال البشري دور في تحقيق الإبداع المنظمي".

وعلى ضوء التساؤل صِيَغت فرضيتان رئيستان توضحان طبيعة علاقة الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث، عن طريق وضع مخطط فرضي للبحث، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي باعتماد استبانة وزعت على عينة عشوائية مكونة من (٤٠) موظفًا في كلية الإدارة والاقتصاد.

وبعد جمع البيانات والمعلومات ومعالجتها باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS.V-25)، تم التوصل إلى مجموعة من النتائج وأهمها: وجود علاقة ارتباط وتأثير ذات دلالة إحصائية معنوية بين تنميةرأس المال البشري والإبداع المنظمي في كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة الموصل.

الكلمات الرئيسة

تنميةرأس المال البشري، الإبداع المنظمي، كلية الإدارة والاقتصاد.

مجلة

تنمية الرافدين

(TANRA): **مجلة علمية، فصلية، دولية، مفتوحة الوصول، محكمة.**

المجلد (٤٢)، العدد (١٤٠))،
كانون اول ٢٠٢٣

© جامعة الموصل |
كلية الإدارة والاقتصاد، *الموصل، العراق.*

تحتفظ (**TANRA**) بحقوق الطبع والنشر للمقالات المنشورة، والتي يتم إصدارها بموجب ترخيص (Creative Commons Attribution) لـ (CC-BY-4.0) الذي يتيح الاستخدام، والتوزيع، والاستنساخ غير المقيد وتوزيع للمقالة في أي وسيط نقل، بشرط اقتباس العمل الأصلي بشكل صحيح.

الاقتباس: احمد، ميسر إبراهيم وإبراهيم، زيد خليل (٢٠٢٣). "تنمية رأس المال البشري ودوره في تحقيق الإبداع المنظمي: دراسة تحليلية لعينة من موظفي كلية الادارة والاقتصاد- جامعة الموصل" ***تنمية الرافدين***، ٤٢ (١٤٠)، ١٣٤-١٥٢،
https://doi.org/10.33899/tanra.2023.181179

P-ISSN: 1609-591X
e-ISSN: 2664-276X
tanmiyat.mosuljournals.com

المقدمة

في السنوات الأخيرة أدركت العديد من المنظمات ولاسيما منظمات التعليم العالي أهمية تنمية رأس المال البشري وما يتركه من أثر يسهم في تحقيق الإبداع المنظمي، إذ تنظر بعض الدول إلى جانب تنمية رأس المال البشري وتدريبه على أنه استثمار عائد لصالحها، وذلك من منطلق أن زيادة قدرة تنمية الأفراد العاملين يزيد من الإنتاجية، ويخفض الكلف ويزيد ولاءهم ورضاهم للمنظمة التي ينتمون لها، ومن هنا تكونت فكرة البحث عن طريق تسليط الضوء على تنمية رأس المال البشري ودوره في تحقيق الإبداع المنظمي، إذ تسهم تنمية رأس المال البشري في تطوير الخبرات وتراكم المعرفة لغرض استكشاف موظفين ذوي إمكانيات وخبرات إبداعية بهدف استثمارها في تنمية المهارات وتطويرها بما يخدم الطلبة والمنظمة على حدٍ سواء، فضلاً عن زيادة المعرفة المحفوظة في ذهن الأفراد العاملين التي لا تملكها المنظمة بل هي مرتبطة بالفرد العامل، ولكي تكون المنظمات قادرة على التكيّف بسرعة، هناك حاجة إلى إبداعات في الأفكار والعمليات والخدمات الجديدة التي يتم تطويرها وتنفيذها عن قصد في منظمة ما، وهذه الأفكار والعمليات والخدمات هي نتيجة الإجراءات الفردية للموظفين والتفاعلات الاجتماعية بينهم.

قُسِمَ البحث على أربعة مباحث ضم الأول المنهجية، وشمل الثاني الإطار النظري لتنمية رأس المال البشري والإبداع المنظمي، أما الثالث فتضمن تحليل نتائج اختبار فرضيات البحث، واستعرض المبحث الرابع أبرز الاستنتاجات والتوصيات.

المبحث الأول: منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث

تتركز مشكلة البحث وبشكل رئيس على معرفة وجهات نظر الموظفين، بموضوع تنمية رأس المال البشري ودوره في تحقيق الإبداع المنظمي في كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة الموصل ، ويمكن التعبير عن هذه المشكلة بشكل أكبر من خلال الإجابة عن التساؤلات الآتية:

١. ما مستوى اهتمام كلية الإدارة والاقتصاد بمكونات تنمية رأس المال البشري والإبداع المنظمي؟
٢. ما طبيعة علاقة الارتباط بين تنمية رأس المال البشري الإبداع المنظمي (مجتمعة)؟
٣. هل يوجد تأثير لتنمية رأس المال البشري في الإبداع المنظمة (مجتمعة)؟
٤. ما طبيعة علاقة الارتباط بين مكونات تنمية رأس المال البشري منفردة والإبداع المنظمي؟
٥. هل يوجد تأثير لمكونات تنمية رأس المال البشري منفردة في الإبداع المنظمي؟

ثانياً: أهمية البحث

الأهمية النظرية: تتجسد أهمية البحث من أهمية متغيراته المتمثلة بتنمية رأس المال البشري والإبداع المنظمي في تحديد نجاح المنظمات وتميزها، إذ إن للربط بين هذين المتغيرين دوراً فاعلاً في تحقيق بيئة عمل تتمتع بالقدرة على مواكبة كل ما هو جديد في مجال عمل المنظمة.

الأهمية العملية: تنعكس أهمية البحث على توجيه أنظار القيادات الإدارية في كلية الإدارة والاقتصاد إلى تناول مثل هذه الموضوعات بالدراسة والتحليل للاستفادة منها نظراً لأهميتها المرتبطة بتحسين أدائها وأداء موظفيها وتقديم الأسس الصحيحة التي يمكن من خلالها أن تستند اليها كلية الإدارة والاقتصاد عن طريق وضع استراتيجيات لتطوير رأس المال البشري لديها، فضلاً عن تركيز الاهتمام بفئة خاصة من الموارد البشرية الذين يمتلكون الخبرة والمهارة والمواهب والامكانات وغيرها من القابليات الأخرى التي تميزهم عن غيرهم بما يجعل من استثمارها وتنميتها وتطويرها والمحافظة عليها امراً ضروريا لدى المنظمات.

ثالثاً: أهداف البحث

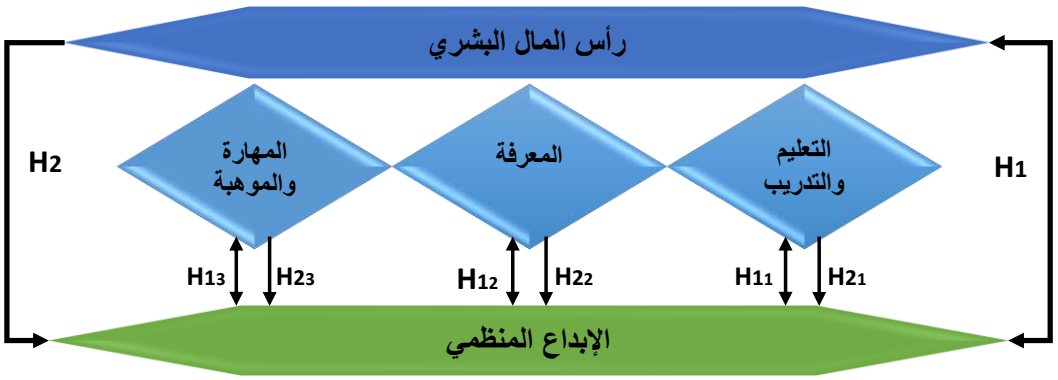
يمكن تحديد أهداف الباحثين من هذا البحث بالآتي:

١. تقديم جانب نظري عن ماهية تنمية رأس المال البشري ودوره في تحقيق الإبداع المنظمي .
٢. التعرف على طبيعة علاقة الارتباط والتأثير بين تنمية رأس المال البشري والإبداع المنظمي في كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة الموصل.
٣. الوصول إلى مجموعة من الاستنتاجات، التي يمكن من خلالها تقديم مجموعة من التوصيات، يمكن الاستفادة منها في مجال تحقيق الإبداع المنظمي لدى كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة الموصل.

رابعاً: المخطط الفرضي للبحث

في ضوء مشكلة البحث وأهدافه فقد تم بناء مخطط فرضي لغرض اختبار فرضيات البحث وتحديد طبيعة علاقة الارتباط والتأثير بين تنمية رأس المال البشري والإبداع المنظمي في كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة الموصل.

الشكل (١): مخطط البحث الفرضي



المصدر: من إعداد الباحثين بالاستناد إلى دراسة.(Al-Jarjari & Al-Azzawi, 2014: 238)

واستناداً إلى مخطط البحث، تم صياغة الفرضيات وعلى النحو الآتي:

الفرضية الرئيسة الأولى :(H1) لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين تنمية رأس المال البشري والإبداع المنظمي في كلية الإدارة والاقتصاد (مجتمعة). ويتفرع منها الفرضية الفرعية الآتية.

•لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين مكونات رأس المال البشري (انفراداً) والإبداع المنظمي في كلية الإدارة والاقتصاد.(H11,H12,H13) .

الفرضية الرئيسة الثانية :(H2) لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية لتنمية رأس المال البشري في الإبداع المنظمي في كلية الإدارة والاقتصاد (مجتمعة). ويتفرع منها الفرضية الفرعية الآتية.

•لا يوجد تأثير ذو دلالة احصائية معنوية لمكونات رأس المال البشري (انفراداً) في الإبداع المنظمي في كلية الإدارة والاقتصاد. (H21,H22,H23).

خامساً: منهج البحث

استند البحث في اختبار فرضياته على المنهج الوصفي والتحليلي لقياس علاقة الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث الرئيسة والفرعية في كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة الموصل. عبر تصميم استمارة استبانة تضمنت المتغيرات الخاصة بكل محور من محاور البحث.

سادساً: حدود البحث

الحدود المكانية/ كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة الموصل.

الحدود البشرية/ تمثلت بعينة عشوائية تضمنت (٤٠) موظفاً من جميع المستويات الإدارية من مجموع (١٣٨) في كلية الإدارة والاقتصاد/جامعة الموصل.

الحدود الزمنية/ انحصرت ما بين ١/ ١١/ ٢٠٢٢ وإلى غاية ١/ ٣/ ٢٠٢٣.

سابعاً: أساليب جمع البيانات والمعلومات

اعتمد الباحثان في تغطية الجانب النظري على ما اتيح من المصادر الاجنبية والعربية كالرسائل الجامعية والدوريات أو عبر الشبكة الدولية (الانترنت)، في حين استند البحث على الاستبانة لجمع البيانات والمعلومات وكما يأتي:

الاستبانة: تُعد الأداة الرئيسة لجمع البيانات والمعلومات حيث تم التأكيد من صياغة وبناء فقراتها بموجب ما جاءت به العديد من الابحاث والدراسات ذات الصلة، (Al-Jarjari & Al-Azzawi,2014:238)، (Abdul Rahman, 2020: 189) فضلاً عن الاستفادة من وجهات النظر والآراء لدى الخبراء ذوي الاختصاص. ونقدم فيما يأتي وصفاً مختصراً للبناء الهيكلي لفقرات الاستبانة.

وصف الاستبانة: اعتمد الباحثان على مقياس (Likert) الثلاثي لاختيار مدى الاتفاق مع الفقرات أو عدمها والمرتبة من عبارة (اتفق، محايد، لا اتفق) وحصلت على الأوزان الآتية (١،٢،٣).

اختبار صدق الاستبانة: لغرض تحقيق الصدق الظاهري للاستبانة تم عرضها على عدد من الخبراء والمحكمين من ذوي الاختصاص للتأكد من وضوح محاورها وفقراتها ومدى ملاءمتها لفرضيات البحث وأهدافه،

فضلاً عن قياس ثباتها من خلال استعمال مقياس (Cronbach Alpha) لتحديد درجة ثبات الاستبانة في هذا البحث، وقد بلغ معامل المقياس المذكور الكلي (تنمية رأس المال البشري والإبداع المنظمي) (٠,٩٥٦) وهي نسبة عالية مقارنة مع (Cronbach Alpha) الخاصة بالعلوم الإدارية التي حددت (٦٠ %). أما على مستوى الابعاد الفرعية فقد بلغت النسبة لمكون التعلم والتدريب (٠,٨٩٤) والمعرفة (٠,٨٩٩) في حين بلغت نسبة مكون المهارة والموهبة.(0.887)

ثامناً: أساليب التحليل الاحصائي

تم اعتماد الأساليب الاحصائية أدناه التي تتناسب مع طبيعة توجهات البحث الحالي ومتطلبات اختبار فرضياته باستخدام البرمجية الاحصائية.(SPSS v.25)

١. معامل الارتباط البسيط والمتعدد: لتحديد طبيعة العلاقة بين متغيرات البحث وقوته التفسيرية.
٢. معامل الانحدار البسيط والمتعدد: لتحديد معنوية تأثير المتغير المستقل في المتغير المعتمد.
٣. اختبار :(F) للتحقق من معنوية التأثير للعينة بأكملها احصائياً.
٤. اختبار :(T) لبيان فاعلية متغيرات البحث والتحقق من معنوية التأثير بين المتغيرات احصائياً.
٥. الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف.

المبحث الثاني: الإطار النظري

أولا: تنمية رأس المال البشري

١. المفهوم والتعريف

يُعد رأس المال البشري، مفهوماً إدارياً حديثاً ظهر بفعل التطورات الاقتصادية التي أدت إلى تنامي الاهتمام بالموارد البشرية وظهور اقتصاد المعرفة، فقد عدت العديد من المنظمات الحديثة رأس المال البشري نشاطاً استثمارياً عائد إليها، تحقق عن طريقه اداءً عالياً يضمن لها القدرة على المنافسة بكفاءة وفاعلية (Al-Asadi & al-Karawi:2022:160). ووصف (Shafuda & Kumar De, 2020: 1) رأس المال البشري بأنه مجموعة من المعارف والمهارات والكفاءات والقدرات المتجسدة في الأفراد، والمكتسبة عن طريق التعليم والتعلم الجديد والتدريب والرعاية الطبية والخبرة. وأشار (Goldin, 2016: 1) إلى أن مفهوم رأس المال البشري هو مجموعة من الموارد غير الملموسة المطلوبة في الفرد القائم بالعمل لتحسين الإنتاجية .

في حين بين (Szelagowski, 2019:208) أن رأس المال البشري يتمثل في المعرفة الضمنية والمهارات والخبرات التي يتمتع بها الأفراد العاملين، وهو يمثل مورد دخل للمنظمة ولكنه ليس ملكاً لها.

أما (Nima & Majeed, 2022:131) فقد ذكرا أن رأس المال البشري يُعد المصدر الأساس للابتكار والتجديد في المنظمة، وذلك لما يتمتع به الأفراد العاملون من المقدرة العقلية والخبرات والمهارات والمعنويات اللازمة، لإيجاد الحلول العملية المناسبة لمتطلبات وحاجات المستفيدين وتمكين منظماتهم للبقاء والمنافسة.

وبموجب ما سبق نستنتج أن مفهوم رأس المال البشري هو قدرة المنظمة على استقطاب أفراد عاملين ذوي معرفة ومهارة وخبرة بالعمل، اكتسبوها عن طريق التعليم والتدريب المكثف، واستثمرتهم المنظمة لصالحها، بهدف الوصل إلى إشباع حاجات المستفيدين ومتطلباتهم من تلك المنظمة، ليضمن لها القدرة على المنافسة والبقاء.

٢. أهمية رأس المال البشري

تتضح أهمية رأس المال البشري من خلال الآتي(Al-Jarjari & Al-Azzawi, 2014:245) :، (Jasim & Asi, 2018:249).

أ. يُعد أحد المصادر المهمة والفريدة التي تؤثر في الأداء، لذلك إن عملية تنميتها تحسن أداء المنظمة .

ب. يساعد على توليد معرفة جديدة، وافكار حديثة تسهم في توليد المال اللازم لبدء مشاريع جديدة.

ج. يُعد تنمية رأس المال البشري مورداً استراتيجياً في العملية الإنتاجية أو الخدمية.

د. يُعد الأفراد في المنظمة مصدر تعظيم ثروتها والإنفاق على تعليمهم وتدريبهم هو استثمار عائد لها.

هـ. يمثل ميزة تنافسية للمنظمة، لأن منظمات اليوم تتنافس على أساس المعلومات والخبرات والمهارات والمعرفة التي لديها لتمثل بذلك مصدراً جوهرياً للميزة التنافسية.

بموجب ما سبق يرى الباحثان أن أهمية تنمية رأس المال البشري يسهم في زيادة كفاءة الموارد البشرية، عن طريق تدريبها وتعليمها وزيادة الخبرة والمعرفة لديها، مما يحقق لها القدرات الإبداعية والابتكارية لشغل وظائف إدارية وفنية في المنظمة.

٣. مكونات رأس المال البشري

لرأس المال البشري مجموعة من المكونات ويأتي في مقدمتها: التعليم والتدريب، المعرفة، المهارة والموهبة، ويمكن توضيحها بشكل مختصر وعلى النحو الآتي:

أ. **التعليم والتدريب:** يُعد تبني عمليات التعليم والتدريب للموارد البشرية داخل المنظمة أحد الوسائل المهمة لتطوير وتنمية رأس المال البشري، وقد أثبتت الدراسات والأبحاث أن المنظمات التي تستثمر مبالغ كبيرة في برامج التدريب والتعليم تحقق عوائد تزيد عن ٨٦٪ عن المنظمات الأخرى Al-Jarjari & Al-Azzawi, (2014:242). وهدف أغلب البرامج أو الدورات التدريبية التي تقع ضمن سلسلة التعلم، هو تمكين المتدرب من تقديم أداء يتفق مع ما تم اكتسابه من معرفة في هذه الدورات بعد مرور مدة من الزمن، وهذا ما نعنيه بمصطلح الاحتفاظ المعرفي، الذي يحتم على المتدربين أن يكتسبوا مهارات ووجهات نظر مرتبطة بعملهم يحتفظ بها لوقت لاحق، ويتم استرجاعها من الذاكرة بهدف اتخاذ قرار أو القيام بأنشطة أو إدراك شيء ما (Hunt, 2003:102). وبيَّن (Lenihana, et al., 2019:5) أن الإجراءات الرسمية التي تتخذها المنظمة لغرض تسهيل مهمة عملية السلوك والتعلم هو التدريب، وهذا بدوره يساعد المنظمة على تحقيق الغايات والأهداف المطلوبة.

ب. **المعرفة:** وهي مجموعة من الأفكار والآراء والمفاهيم والمعلومات المتراكمة عن طريق التكوين والتعليم (Ibrahimi, 2013:5). وتُعد المعرفة أحد العوامل المهمة في تنمية رأس المال البشري، وتكون ذات فاعلية عندما يتلقى الفرد التعليم، إذ إن التعليم هو استثمار في رأس المال البشري، والأفراد في الولايات المتحدة

يعدون التعليم الجامعي وسيلة يمكن عن طريقه الحصول على دخل أعلى، فالمعرفة يمكن أن تسهم في زيادة كفاءة الفرد، وتحسين العلاقات بين العاملين (Al-Jarrah, 2019:8).

ج. **المهارة والموهبة:** هي مجموعة متنوعة من الخبرات والمعارف التي يتميز بها عدد من الأفراد دون غيرهم، وعلى إدارة المنظمة الاهتمام بهم وتنمية قدراتهم عن طريق البرامج التدريبية والتعليمية، وإعداد إدارة خاصة تعنى بإدارة المهارات والمواهب، وصنفت إلى مهارات ومواهب إدارية، مهارات ومواهب إنسانية، مهارات ومواهب فنية، مهارات ومواهب ذاتية (Al-Jarjari& Al-Azzawi, 2014:242). وتُعد المهارة والموهبة ذات أهمية كبيرة للمنظمة وللعاملين بحيث تمكنهم من أداء أدوارهم في الحياة على الصعيد المهني كما تمنح فرصة كبيرة للارتقاء والتطوير المهني في المنظمة والمجتمع بشكل عام (Dehia & Kamila, 2020:16).

ثانياً: الإبداع المنظمي

يعد الإبداع من الموضوعات المهمة لجميع المنظمات ولاسيما تلك التي تعمل في بيئة تنافسية متسارعة التغيير، وأصبح تشجيع الإبداع وتنميته أياً كان نوعه ومصدره ومجاله من الأهداف الرئيسة التي تسعى المنظمات لتحقيقها في ظل ازدياد حدة المنافسة.

١. **المفهوم والتعريف**

لم يتفق الباحثون على مفهوم الإبداع تبعاً لاختلاف المداخل التي اعتمدوها في تعريفه وتحديد خصائصه وأنواعه، فمنهم من عرفه على أنه مدخل اقتصادي أو نفسي وآخرون عرفوه على أنه مدخل اجتماعي أو تنظيمي يضاف إلى ذلك العديد من المصطلحات ذات الصلة بموضوع الإبداع مثل (الخلق، الابتكار، الريادة، الاختراع، الاكتشاف) (Fawzi, 2014:361).

الإبداع كما جاء في لسان العرب (من بدع وبدع الشيء أو ابتدعه تعني أنشأه أو بدأهُ) وفي المعجم الوسيط (بدعه بدعاً أي انشأه على غير مثال سابق) وهو مشتق من الفعل (أبدع)، وأبدع الشيء (اخترعه) أي استخرجه واحدثه حيث وردت كلمة إبداع في مختار الصحاح بهذا المعنى أي اختراع الشيء، وفي قاموس وبستر وردت كلمة الإبداع بمعنى (الخلق، الايجاد، التكوين) (٥٩٥: ١٩٧٥, Webster). نقلاً عن (Fawzi, 2022:89).

وفيما يأتي نستعرض عدداً من التعريفات التي وردت في أدبيات الفكر الإداري للإبداع المنظمي:

تعريف (Daft, 2001:357) وهو " تبني فكرة أو سلوك جديد لصناعة المنظمة أو سوقها أو بيئتها العامة".

تعريف كل من (Rubalcaba & Gallego, 2010:6) التغيرات في هياكل وعمليات المنظمة التي تنجم عن تنفيذ المفاهيم والممارسات الإدارية والتشغيلية الحديثة.

تعريف كل من (khorshidi et al., 2013:1215) هو " إنشاء منتج أو خدمة أو إجراء أو عملية أو فكرة جديدة ذات قيمة مفيدة من قبل أفراد يعملون داخل منظمة اجتماعية معقدة".

تعريف (Caniëls et al., 2014:97) ظاهرة تسبق عملية الابتكار.

تعريف كل من (Muzzio and Júnior, 2017:225) عملية خلق وبناء أفكار جديدة وقيمة.

تعريف (Ali, 2019:369) هو استغلال الموارد لخلق قيمة للزبائن والمنظمة بواسطة تطوير وتحسين المنتجات والخدمات والعمليات الحالية والجديدة.

تعريف كل من (Fetrati et al., 2022:2) هو ظاهرة يتم توليدها من قبل فرد أو مجموعة من الأفراد داخل المنظمة.

بموجب ما تقدم نخرج بالمفهوم الآتي للإبداع المنظمي:هو عملية استحداث وتبني أفكار جديدة مبدعة، تمنح المنظمة اقتداراً متميزاً في مواجهة المنافسين، تسهم هذه الأفكار الجديدة والمبدعة في تحقيق أهداف المنظمة المرجوة.

٢. **خصائص الإبداع المنظمي**

هنالك مجموعة من الخصائص التي تميز المنظمات الإبداعية عن غيرها من المنظمات التقليدية ومنها: (Jassim & Al-Yasiri,2017:73)، (Baheya,2019:366)، (Fawzi, 2022:90).

أ- وضع رسالة محددة للمنظمة والعمل على تطويرها.

ب- تكوين فرق عمل، والعمل على تهيئة مناخ ملائم للتفكير الإبداعي.

ج- توافر قيادة واعية تؤمن بأهمية العمل الإبداعي وتحرص على تشجعه.

د- عمليات الاتصال والمركزية تتسم بالانفتاح والمرونة.

هـ- إعطاء اسبقية متميزة بهدف تنمية قدرات الأفراد العاملين وتحفيزهم للأداء المتميز والإبداع فيه.

و- النظر إلى الأسلوب البيروقراطي كعدو رئيس للإنجاز في المنظمة.

ز- بساطة الهيكل التنظيمي من خلال عدد المستويات والوحدات التنظيمية في المنظمة.

ح- تبني واستخدام أساليب وأفكار عمل جديدة غير مألوفة وقابلة للتطبيق.

ط- تعزيز قيم تنظيمية، تمثل عنصر قوة للمنظمة وتتطابق مع قيم التغيير والإبداع.

ي- وجود الأفراد المبدعين الذين لديهم دافع داخلي لطرح أفكار إبداعية بهدف حلحلة مشكلات المنظمة.

ك- تشجيع المناقشة والحوار الهادئ والبناء لغرض النقد لا الهدم.

٣. **أنواع الإبداع المنظمي**

تعددت تصنيفات الكتاب لأنواع الإبداع المنظمي، فمنهم من صنفه وفقاً لاستعمالاته:(Fawzi, 2022:91).

أ- **إبداع المنتج:** تقديم سلع وخدمات جديدة أو تحسين المنتجات والخدمات القائمة وباستمرار.

ب- **إبداع العملية:** استحداث عمليات انتاجية جديدة، أو ادخال تحسينات على عمليات الانتاج الموجودة.

وذهب آخرون إلى تصنيفه وفقاً لمستوى التغيير أو لمدى التأثير: (Ahmed, 2017:285-286).

أ- **الإبداع الجذري:** عملية متكاملة تؤدي إلى طرح منتج جديد مختلف جذرياً عن المتوفر في الأسواق.

ب- **الإبداع التدريجي:** يعبر عن تحسينات على المنتج أو الخدمة الحالية، أي منتج أو خدمة جديدة بأبعاد مماثلة لإبعاد المنتج أو الخدمة السابقة.

وهنالك من صنفه وفقاً لمصدره: (Jassim & Al-Yasiri,2017:75).

أ- **إبداع داخلي:** يعبر عن الإبداعات التي تتبناها المنظمة، ويكون مصدر الأفكار من داخل المنظمة، مثل الإدارة العليا والأفراد العاملين وباقي أقسام المنظمة.

ب- **إبداع خارجي:** يتمثل في حصول المنظمة على أفكار من مصادر خارجية مثل المنظمات الأخرى التي لها نشاط مماثل.

في حين صنفه البعض وفقاً لمجالاته: (Ahmed, 2017:285).

أ- **إبداع إداري:** ويشمل الإبداعات الإدارية مثل تغيير هيكل المنظمة وأنظمة ووظائف الموارد البشرية والأساليب الإدارية.

ب- **إبداع تكنولوجي:** وهو طرح منتجات أو خدمات جديدة أو إجراء تعديل على منتجات قائمة عن طريق إدخال عمليات وطرائق جديدة على العملية الإنتاجية وإجراء تحسينات عليها.

وصنفه آخرون وفقاً للقرار المتخذ: (Fetrati, et al., 2022:2).

أ- **إبداع فردي:** وهو إبداع يحققه أفراد يمتلكون قدرات أو سمات إبداعية، ويكون صادراً من الإدارة العليا.

ب- **إبداع جماعي:** ويكون عن طريق مشاركة أعضاء المنظمة، ويتحقق عن طريق تنمية التفكير الإبداعي للعاملين، من خلال التدريب والمشاركة في الأفكار، فضلاً عن تعلم حل المشكلات بطرائق إبداعية.

المبحث الثالث: الإطار العملي

المحور الأول: عرض مدى اهتمام كلية الإدارة والاقتصاد بمتغيرات البحث وفق إجاباتهم

يهدف المحور الحالي إلى التعرف على مدى اهتمام كلية الإدارة والاقتصاد من خلال إجابات العينة المستجيبة، تجاه متغيري البحث الواردان في استمارة الاستبيان مستخدمين في ذلك الأوساط الحسابية الانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف على مستوى الكلية المبحوثة، وعاى النحو الآتي:

أولاً: مدى اهتمام كلية الإدارة والاقتصاد بمتغير تنمية رأس المال البشري وفق إجابات العينة المستجيبة

يشير الجدول (١) إلى أن مكون (التعليم والتدريب) حقق وسطاً حسابياً إجمالياً مقداره (2.325) وهو أعلى من الوسط الحسابي الفرضي للبحث البالغ (٢) وبانحراف معياري مقداره (0.7247)، ومعامل اختلاف قيمته (31.16) ويمكن تفسير ذلك بأن أفراد العينة يرون أن كليتهم لديها إدراك جيد على مستوى الفقرات كافة التي تصف مكون (التعليم والتدريب) ضمن متغير تنمية رأس المال البشري، مما يعطي دلالة أولية على أن إدارة الكلية تسعى إلى تصميم برامج تدريبية متنوعة لإكساب الموظفين مهارات متنوعة.

في حين كان الوسط الحسابي الإجمالي لمكون (المعرفة) (2.262) وهو أعلى من الوسط الحسابي الفرضي للبحث (٢) وانحراف معياري (0.7392)، ومعامل اختلاف قيمته (32.67) ويمكن تفسير ذلك أن أفراد العينة يرون أن كليتهم لديها تصور مقبول على مستوى الفقرات كافة التي تصف هذا المكون ضمن متغير تنمية رأس المال البشري، مما يعطي دلالة أولية على أن إدارة الكلية تهتم بإشراك الموظفين في دورات تدريبية لغرض تطوير معرفتهم والعمل على نموها وتجديدها.

أما الوسط الحسابي الإجمالي لمكون (المهارة والموهبة) فبلغ (2.225) وهو أعلى من الوسط الحسابي الفرضي للبحث البالغ (٢) وانحراف معياري مقداره (0.7382) ومعامل اختلاف قيمته (33.17) ويمكن تفسير ذلك أن الكلية لديها اهتمام تجاه مكون (المهارة والموهبة) ضمن متغير تنمية رأس المال البشري، وهذا يفسر أن أفراد العينة يرون أن كليتهم تقوم بمنح الموظفين فرصاً سانحة لاكتساب الخبرات والمهارات.

ثانياً: مدى اهتمام كلية الإدارة والاقتصاد بمتغير الإبداع المنظمي وفق إجابات العينة المستجيبة

يشير الجدول (١) إلى أن متغير (الإبداع المنظمي) وسطاً حسابياً إجمالياً بلغ مقداره (2.295)، وهو أكبر من الوسط الحسابي الفرضي للبحث البالغ (٢)، وبانحراف معياري مقداره (0.7177)، ومعامل اختلاف قيمته (31.27).

ويمكن تفسير ذلك أن أفراد العينة يرون ان كليتهم لديها إدراك على مستوى الفقرات كافة الذي يصف متغير (الإبداع المنظمي)، مما يعطي دلالة أولية على أن الكلية تسعى إلى تشجيع الموظفين للإبداع في عملهم، عن طريق التفكير والتصرف بطرائق تدعم السلوكيات الإبداعية، فضلاً عن حل المشكلات باستخدام أساليب جديدة، وتقدم الدعم إذا حاولوا أن يبتكروا طرائق جديدة للقيام بواجباتهم.

الجدول (١): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف الكلية لمتغيرات البحث

مكوناته تنمية رأس المال البشري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الترتيب
التعليم والتدريب (X1-X4)	2.325	0.7247	31.16	الأول
المعرفة (X5-X8)	2.262	0.7392	32.67	الثاني
المهارة والموهبة (X9-X12)	2.225	0.7382	33.17	الثالث
الإبداع المنظمي	**الوسط الحسابي**	**الانحراف المعياري**	**معامل الاختلاف**	----
(X13-X22)	2.295	0.7177	31.27	----

المصدر: إعداد الباحثين استناداً إلى نتائج التحليل الاحصائي

المحور الثاني: عرض اختبار فرضيات الارتباط وتحليلها بين متغيري البحث

للتعرف على علاقة الارتباط بين متغيرات البحث (المتغير المستقل) رأس المال البشري والمتمثلة بمكوناته الفرعية (التعليم والتدريب، المعرفة، المهارة والموهبة) و(المتغير المعتمد) الإبداع المنظمي، تم استخدام معامل الارتباط، وكانت النتائج على النحو الآتي:

أولاً: الارتباط بين رأس المال البشري والإبداع المنظمي على المستوى الإجمالي

سيتم في هذه الفقرة اختبار الفرضية الرئيسة الأولى (H1): من خلال نتائج التحليل الاحصائي الواردة في الجدول (٢) تبين وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية ومعنوية بين تنمية رأس المال البشري والإبداع المنظمي،

وأن قيمة معامل الارتباط بلغت (٠,٨٩٧)، عند مستوى معنوية (٠,٠٠٠). واستناداً إلى هذه النتيجة يمكن الاستنتاج أن ثمة مستويات معنوية جيدة جداً من التلازم الإيجابي بين رأس المال البشري والإبداع المنظمي، وأنه كلما زادت تنمية رأس المال البشري في الكلية المبحوثة، أدى ذلك إلى الارتقاء بالإبداع المنظمي فيها.

الجدول (٢): قيمة معامل الارتباط بين رأس المال البشري والإبداع المنظمي

المتغير المستقل	رأس المال البشري	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
المتغير المعتمد	الإبداع المنظمي	0.897	0.000

المصدر: إعداد الباحثين استناداً إلى نتائج التحليل الاحصائي $N= 40$ $P \leq 0.05$

استناداً إلى نتائج تحليل علاقة الارتباط على المستوى الإجمالي لمتغيرات البحث ترفض الفرضية العدمية الرئيسة (الأولى) وقبول الفرضية البديلة عنها، والتي مفادها وجود علاقة ارتباط بين تنمية رأس المال البشري والإبداع المنظمي في كلية الإدارة والاقتصاد.

ثانياً: الارتباط بين مكونات رأس المال البشري والإبداع المنظمي على المستوى الجزئي

سيتم في هذه الفقرة اختبار الفرضية الفرعية المتفرعة من الفرضية الرئيسة الأولى (H11,H12,H13): بينت نتائج التحليل الاحصائي الواردة في الجدول (٣) وجود علاقة ارتباط معنوية واحصائية بين مكونات رأس المال البشري (إنفراداً) والإبداع المنظمي، وأن قيمة معامل الارتباط بين المكون الأول (التعليم والتدريب H11) والإبداع المنظمي بلغت (0.778)، عند مستوى معنوية (0.000). في حين كانت قيمة معامل الارتباط بين المكون الثاني (المعرفة H12) والإبداع المنظمي (0.792)، عند مستوى معنوية (0.000). أما قيمة معامل الارتباط بين المكون الثالث (المهارة والموهبةH13) والإبداع المنظمي (0.839)، عند مستوى معنوية (0.000). وهذا يدل على أن قيم مكونات رأس المال البشري لها دوراً قوياً وفاعلاً في تحقيق الإبداع المنظمي في كلية الإدارة والاقتصاد.

الجدول (٣): قيم معاملات الارتباط بين مكونات رأس المال البشري (إنفراداً) والإبداع المنظمي

مكونات رأس المال البشري (إنفراداً)	الإبداع المنظمي	
	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
التعليم والتدريب H11	0.778	٠,٠٠٠
المعرفة H12	0.792	٠,٠٠٠
المهارة والموهبة H13	0.839	٠,٠٠٠

المصدر: إعداد الباحثين استناداً إلى نتائج التحليل الاحصائي $N= 40$ $P \leq 0.05$

استناداً إلى نتائج تحليل علاقات الارتباط على المستوى الجزئي لمتغيرات البحث ترفض الفرضية العدمية (الفرعية) المتفرعة عن الفرضية الرئيسة (الأولى) وتقبل الفرضية البديلة لها، والتي مفادها وجود علاقة ارتباط بين مكونات تنمية رأس المال البشري (انفراداً) والإبداع المنظمي في كلية الإدارة والاقتصاد.

المحور الثالث: عرض اختبار فرضيات التأثير وتحليلها بين متغيري البحث

للتعرف على علاقات التأثير للمتغير (المستقل ومكوناته) في المتغير المعتمد فقد تم استخدام تحليل معامل الانحدار البسيط، وسيتم التحقق من مدى صحة فرضية التأثير الرئيسة الثانية وفرضيته الفرعية بحسب الفقرات الآتية:

أولاً: التأثير لرأس المال البشري في الإبداع المنظمي على المستوى الإجمالي

سيتم في هذه الفقرة اختبار الفرضية الرئيسة الثانية (H2): إذ بينت نتائج التحليل في الجدول (٤) لاختبار تأثير رأس المال البشري في الإبداع المنظمي في الكلية المبحوثة، وجود تأثير إيجابي ومعنوي لرأس المال البشري في الإبداع المنظمي، بحسب قيمة (F) المحسوبة والبالغة (١٥٦،٠٤٠) وهي أكبر من قيمتها الجدولية التي بلغت (٤،٠٩٨) وبدرجة حرية (٣٨،١)، في حين بلغت قيمة (t) المحسوبة (١٢،٤٩٢) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (٢.٠٢٤) مما يدل على معنوية التأثير.

ويؤيد هذا التأثير مستوى المعنوية (Sig) (٠،٠٠٠)، وهي أقل من القيمة الافتراضية التي اعتمدها البحث الحالي والبالغة (٠.٠٥) وأن قيمة (R^2) بلغت (٠،٨٠٤) وهي تشير إلى أن ما نسبته (٨٠،٤٪) من التغير الذي يحدث في الإبداع المنظمي يمكن أن نعزوه إلى رأس المال البشري، أما نسبة التأثير المتبقية والتي بلغت قيمتها (١٩،٦٪) فتعود إلى عوامل تأثيرية أخرى غير مُضمنة في مخطط البحث الفرضي، وبلغت قيمة معامل الانحدار (β1) (٠،٧٦٤) وفيها دلالة على أن تغيراً مقداره (١) في رأس المال البشري سيؤدي إلى تغير مقداره (٠،٧٦٤) في الإبداع المنظمي.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Jasim& Asi, 2018:234). بأنه يوجد تأثير لرأس المال البشري على الإبداع المنظمي.

الجدول (٤): نتائج اختبار تأثير رأس المال البشري في الإبداع المنظمي

الإبداع المنظمي							
رأس المال البشري	اختبار (F)			اختبار (t)		(R^2)	قيمة β
	(F) المحسوبة	(F) الجدولية	(Sig)	(t) المحسوبة	(t) الجدولية		β1
	156.040	4.098	0.000	12.492	2.024	0.804	0.764

المصدر: إعداد الباحثين استناداً إلى نتائج التحليل الاحصائي N= 40 / d.f = 38.1

بناءً على ما تقدم ترفض الفرضية العدمية الرئيسة (الثانية) وقبول الفرضية البديلة عنها، والتي مفادها يوجد تأثير لتنمية رأس المال البشري في الإبداع المنظمي في كلية الإدارة والاقتصاد.

ثانياً: تأثير مكونات رأس المال البشري في الإبداع المنظمي على المستوى الجزئي

سيتم في هذه الفقرة اختبار الفرضية الفرعية من الفرضية الرئيسة الثانية (H21,H22,H23): إذ أشارت النتائج في الجدول (٥) لاختبار هذه الفرضية في الكلية المبحوثة، وجود تأثير معنوي وإيجابي لمكونات رأس المال البشري (انفراداً) في الإبداع المنظمي: وأن قيمة (F) المحسوبة للمكون الأول (التعليم والتدريب H21) بلغت (58.363) وهي أكبر من قيمتها الجدولية (4.098) وبدرجة حرية (38.1)، في حين جاءت قيمة (t) المحسوبة (7.640) وهي أكبر من القيمة الجدولية لها (2.024) مما يدل على معنوية التأثير، ويؤيد ذلك مستوى المعنوية (Sig) التي بلغت (0.000)، أما قيمة (R^2) فبلغت (0.606) وهي تشير إلى أن ما نسبته (60.6%) من التغير الذي يحدث في الإبداع المنظمي يعود إلى التعليم والتدريب، والنسبة المتبقية (39.4%) تعود إلى عوامل تأثيرية أخرى غير مُضمنة في المخطط الفرضي للبحث، وبلغت قيمة معامل انحداره (β1) (١,٦١٩) وهي دلالة على أن تغيراً مقداره (١) في مكون التعليم والتدريب سيؤدي إلى تغير مقداره (١,٦١٩) في الإبداع المنظمي.

في حين بلغت قيمة (F) المحسوبة للمكون الثاني (المعرفة H22) (63.969) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (4.098) وبدرجة حرية (38.1)، وبلغت قيمة (t) المحسوبة (7.998) وهي أكبر من القيمة الجدولية لها (2.024) وهذا يدل على معنوية التأثير، ويؤكد ذلك قيمة (Sig) (0.000)، أما قيمة (R^2) فبلغت (0.627) وهي تشير إلى أن ما نسبته (62.7 %) من التغير الذي يحدث في الإبداع المنظمي يعود إلى المعرفة، والنسبة المتبقية (37.3%) تعود إلى عوامل تأثيرية أخرى، لم يتم تضمينها في المخطط الفرضي للبحث، وبلغت قيمة معامل الانحدار لهذا المكون (β1) (٢,٠٢٤) وهي دلالة على أن تغيراً مقداره (١) في مكون المعرفة سيؤدي إلى تغير مقداره (٢,٠٢٤) في الإبداع المنظمي.

أما قيمة (F) المحسوبة للمكون الثالث (المهارة والموهبة H23) فقد بلغت (90.567) وهي أكبر من قيمتها الجدولية (4.098) وبدرجة حرية (38.1)، وبلغت قيمة (t) المحسوبة (9.517) وهي أكبر من الجدولية لها والبالغة (2.024) وهذا يدل على معنوية التأثير، ويؤكد ذلك قيمة (Sig) (0.000)، أما قيمة (R^2) فبلغت (0.697) وهي تشير إلى أن ما نسبته (69.7 %) من التغير الذي يحدث في الإبداع المنظمي في الكلية المبحوثة يعود إلى المهارة والموهبة، والنسبة المتبقية (30.3%) تعود إلى عوامل تأثيرية أخرى، لم يتم تضمينها في مخطط البحث الفرضي، وبلغت قيمة معامل انحداره (β1) (١,٩١٣) وهي دلالة على أن تغيراً مقداره (١) في مكون المهارة والموهبة سيؤدي إلى تغير مقداره (١,٩١٣) في الإبداع المنظمي.

الجدول (٥): نتائج اختبار تأثير مكونات رأس المال البشري في الإبداع المنظمي

مكونات رأس المال البشري	الإبداع المنظمي					
	قيمة (R^2)	قيمة (t)	(F) المحسوبة	(F) الجدولية	قيمة (Sig)	قيمة β1
التعليم والتدريب H21	0.606	7.640	58.363	4.098	(٠,٠٠٠)	١,٦١٩
المعرفة H22	0.627	7.998	63.969	4.098	(٠,٠٠٠)	٢,٠٢٤
المهارة والموهبة H23	0.697	9.517	90.567	4.098	(٠,٠٠٠)	١,٩١٣

المصدر: اعداد الباحثين d .f = 38.1 / N= 40 / P ≤ 0.05 / قيمة (t) الجدولية = 2.024

استناداً إلى نتائج تحليل التأثير على المستوى الإنفرادي لمتغيرات البحث ترفض الفرضية العدمية الفرعية المتفرعة عن الفرضية الرئيسة(الثانية) وتقبل الفرضية البديلة لها. والتي مفادها يوجد تأثير لمكونات تنمية رأس المال البشري (إنفراداً) في الإبداع المنظمي في كلية الإدارة والاقتصاد.

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

١. بينت النتائج مدى اهتمام كلية الإدارة والاقتصاد بمكونات تنمية رأس المال البشري، من خلال إجابات أفراد العينة المستجيبة، إذ حصل مكون (التعليم والتدريب)، على المرتبة الأولى بنسب اهتمام جيدة، وفق نتائج الوسط الحسابي للمكون، مما يدل على أن إدارة الكلية تصمم برامج تدريبية متنوعة لإكساب الموظفين مهارات متنوعة عن طريق زيادة خبرة ومهارة المتدربين. أما مكون (المعرفة) فقد حصل على المرتبة الثانية، مما يدل على أن إدارة الكلية تحرص على إشراك الموظفين في دورات تدريبية لغرض تطوير معرفتهم والعمل على تجديدها ونموها، من أجل امتلاكهم معرفة بالتطورات المعاصرة التي ترتبط بالعمل. في حين جاء بالمرتبة الثالثة مكون (المهارة والموهبة)، من بين المكونات الأخرى، والذي يسهم في تمكين الموظفين من امتلاك فرصاً للعمل بأساليب تكنولوجية وتعليمية حديثة، مما يعني أن إدارة الكلية تمنح الموظفين فرصاً حقيقية لغرض تحسين مهارتهم وتنميتها بالعمل.
٢. استناداً إلى نتائج مدى اهتمام العينة المستجيبة بمتغير الإبداع المنظمي تبين أن هناك اهتماماً متوسطاً بهذا المتغير، لذا ينبغي على إدارة الكلية أن تحرص على زيادة تشجيع جميع الموظفين للإبداع في عملهم، بهدف الاستمرارية في تحسين العمليات الخاصة برفع الأداء لدى الموظفين لمواكبة المستجدات والتطورات العالمية المتسارعة.
٣. من خلال ماورد آنفاً تبين أن كلية الإدارة والاقتصاد تهتم بتنمية رأس المال البشري، والإبداع المنظمي وأنها في الاتجاه الصحيح، للوصول إلى الهدف المرجو وهو تغيير اتجاهات الموظفين نحو أداء اعمال مستجدة ومبدعة.

٤. تحقق وجود علاقة ارتباط إحصائية معنوية بين تنمية رأس المال البشري (إجمالاً) والإبداع المنظمي في الكلية المبحوثة، وهذا يفسر أن زيادة اهتمام إدارة الكلية بمكونات رأس المال البشري سيسهم في تحقيق الإبداع في المنظمة.
٥. تحقق وجود علاقة ارتباط إحصائية معنوية بين مكونات رأس المال البشري (إنفراداً) والإبداع المنظمي في الكلية المبحوثة، إذ حقق مكون المهارة والموهبة المرتبة الأولى من خلال حصوله على أعلى نسبة ارتباط، وهذا يؤكد أن اهتمام إدارة الكلية بهذا المكون، سيسهم في رفع مستوى الإبداع في الكلية، وجاء مكون المعرفة في المرتبة الثانية، في حين حصل المرتبة الثالثة مكون التعليم والتدريب.
٦. تحقق وجود تأثير إيجابي ومعنوي لتنمية رأس المال البشري (إجمالاً) في الإبداع المنظمي في الكلية المبحوثة، وهذا يفسر كلما زاد الاهتمام بتنمية رأس المال البشري كلما زاد الإبداع المنظمي.
٧. تحقق وجود تأثير إيجابي معنوي لمكونات رأس المال البشري (إنفراداً) في الإبداع المنظمي، وبنسب متقاربة لجميع المكونات، إذ حقق مكون المهارة والموهبة المرتبة الأولى من خلال حصوله على أعلى نسبة تأثير، وهذا يفسر كلما زاد الاهتمام بهذا المكون كلما انعكس ايجاباً على الإبداع في الكلية، وجاء مكون المعرفة في المرتبة الثانية، في حين حصل المرتبة الثالثة مكون التعليم والتدريب.

ثانياً: التوصيات

١. زيادة التركيز على تدريب وتطوير الموظفين ورفع مهاراتهم وسلوكياتهم الشخصية، فضلاً عن تطوير البرامج التدريبية التي تسهم في التفكير الإيجابي وتغيير اتجاهات الموظفين نحو أداء اعمال مستجدة.
٢. ينبغي على إدارة الكلية بذل قصارى جهدها للاحتفاظ بالموظفين ذوي المعرفة العالية بالتطورات المعاصرة التي ترتبط بالعمل، وتشجيعهم على المشاركة في المؤتمرات العلمية الدولية لغرض تطوير معرفتهم والعمل على نموها وتجديدها.
٣. منح جميع الموظفين فرصاً حقيقية لغرض تحسين مهاراتهم واكسابهم خبرات تمكينهم للعمل بأساليب تكنولوجية وتعليمية حديثة.
٤. تنمية وتطوير القدرات الإبداعية لدى موظفي كلية الإدارة والاقتصاد وبشكل مستمر من قبل الإدارة العليا، عن طريق تشجيعهم ومنحهم بعض الامتيازات والحوافز لإشعارهم بثمرة جهدهم وتميزهم.
٥. تشجيع الموظفين على التفكير خارج الاختصاص من أجل اقتناص أكبر عدد من الفرص، وهذا ما قد يزيد إبداع كلية الإدارة والاقتصاد في المستقبل.
٦. زيادة الاهتمام والتكيف مع البيئة الخارجية التي تتسم بسرعة التغيير، مما يسهم في سرعة التفاعل مع احتياجات الطلبة المتغيرة.
٧. تقديم طرائق جديدة للقيام بالواجبات الوظيفية والبحث عن حلول غير عادية واستخدام أساليب جديدة لحل للمشكلات المستقبلية.

References

Abdul Rahman, Areej Nizar, 2020, "The role of strategic planning for human resources in achieving organizational creativity - an analytical study, Educational" Studies Journal, Issue (52), 171-197.

Ahmed, Dina Tariq, 2017, "Organizational Creativity and its Impact on the Quality of Hotel Service: An Exploratory Study at the Babel Hotel in the City of Baghdad," Journal of the University College of Economic Sciences, Issue 51, pp. 277-312.

Al-Asadi, Abd al-Rasul Abd al-Ridha Jaber, and al-Karawi, Nassif Jassim Muhammad, 2022, "The Role of Foreign Human Capital in Achieving Development," Al-Mohaqqiq Al-Hali Magazine for Legal and Political Sciences, Issue 1, Year 14, pp. 158-176.

Ali, Nagham Dayek Abed, 2019, "Business Intelligence and its Impact on Achieving Organizational Creativity: A Field Study in a Sample of Karbala University Faculties," Journal of Administration and Economics, Issue 9, Volume 3, pp. 362-381.

Al-Jarjari, Ahmed Suleiman Muhammad, and Al-Azzawi, Muhammad Abdel-Wahhab, 2014, "The possibility of applying electronic marketing in light of the development of human capital, an exploratory study of the opinions of a sample of officials in the Al-Hukamaa Company for the manufacture of medicines in Nineveh Governorate / Republic of Iraq," Anbar University Journal of Science Economic and Administrative, Volume 6, Issue 11, pp. 235-254.

Al-Jarrah, Adwaa Kamal Hussain, 2019, "Investing in human capital is an approach to achieving outstanding performance. An exploratory study of the opinions of a sample of teachers in a number of faculties of the University of Mosul." Kirkuk University Journal of Administrative and Economic Sciences, Volume 9, Issue 1, pg. 1 22.

Baheya, Taher Hameed Abbas, 2019, "The Role of Empowerment in Promoting Organizational Creativity: A Field Study in the Diwaniyah Tire Factory," Babylon University Journal of Human Sciences, Volume 27, Issue 1, pp. 361-382.

Caniëls, M. C. J., Stobbeleir, K. de, & Clippelee, I. de ,2014," The antecedents of creativity revisited: A process perspective. Creativity and Innovation Management", 23, 2, pp 96–110. https://doi.org/10.1111/caim.12051.

Dehia, Khiar, Kamila, Amaroush, 2020, "The Role of Human Capital in Achieving Economic Development in Algeria - A Comparative Introduction," Master's Thesis in Political Science and International Relations, Specialization: Human Resources Management, University of Mouloud Mamari- Tizi Ouzou, Algeria.

Fawzi, Ali Fadel, 2014, "The Pattern of Organic Organizational Structure and its Impact on Organizational Creativity: An Analytical Study in the Electronic Industries Company," Baghdad University College of Economic Sciences Journal, Issue 41, pp. 355-374.

Fawzi, Ali Fadel, 2022, "Dimensions of Transformational Leadership and Its Relationship to Organizational Creativity: An Analytical Study in an Industrial Sector Company," Journal of the University College of Economics, Baghdad, Issue 68, pp. 83-103.

Goldin, Claudi 2016, "Human capital", In Handbook of cliometrics" ed, Claude, Diebolt and Michael Haupert,55-86, Heidelberg, Germany, Springer Verlag.

Hunt, Darwin P., 2003," The concept of knowledge and how to measure it", Journal of Intellectual Capital, Vol. 4 No. 1. pp:100-113.

Ibrahimi, Nadia, 2013, "The University's Role in Developing Human Capital to Achieve Sustainable Development: A Case Study of M'sila University", Master's Thesis in Economic Sciences, Specialization: Strategic Management for Sustainable Development, Farhat Abbas University, Algeria.

Jasim, Hoda Faleh, and Asi, Nayef Ali, 2018, "The harmonization between information technology and the development of human capital to achieve organizational creativity," Journal of the College of Administration and Economics for Economic, Administrative and Financial Studies, Volume 10, Issue 1, pp. 233-273.

Jassim, Ahmed Karim, and Al-Yasiri, Wiam Wahhab, 2017 "The Impact of the Dimensions of Knowledge Sharing on Achieving Organizational Creativity: Analytical Research at Dhi Qar University," Journal of Management and Economics, Issue 113, pp. 64-84.

khorshidi, S., abdoli, F. and khorshidi, S.,2013," Identify FactorsAffecting Organizational Creativity: A literature review", International Research Journal of Applied and Basic Sciences, Vol, 4 (5) pp: 1214-1220.

Lenihan, Helena, McGuirk, Helen and Murphy, Kevin R., 2019," Driving innovation: Public policy and human capital", Published by Elsevier B.V. This is an, Research Policy 48. 103791. pp: 1-19.

Mahdieh. A , Hansen, David and Akhavan, Payman Fetrati,2022,"How to manage Creativity in Organizations: Connecting the literature on organizational creativity throughbibliometricresearch", Elsevier ,Vol,115,102473.,https://doi.org/10.1016/j.technovation.

Marek Szelagowski, 2019, "Dynamic Business Process Management in the Knowledge Economy: Creating Value from Intellectual Capital", Springer International Publishing, 1st Edition.

Muzzio, Henrique and Júnior, Fernando Gomes Paiv, 2017," Organizational Creativity Management: Discussion Elements, Artigo, RAC, Rio de Janeiro, v. 22, n. 6, art. 6, pp. 922-939, novembro/dezembro, http://doi.org/10.1590/1982-7849rac2018170409.

Nima, Nagham Hussein, and Majeed, Osama Hamid, 2022, "The Impact of Intellectual Capital Investment on the Profitability of Business

Organizations, Applied Research in Zain Iraq Telecom Company," Al-Riyadah Journal for Finance and Business, Volume 3, Issue 1, pp. 128-146.

Richard L. Daft., 2001, "Organization theory and design" New York: south western.

Shafuda, Christopher P. P. &Kumar De, Utpal, 2020, "Government expenditure on human capital and growth in Namibia: a time series analysis", Journal of Economic Structures, 9:21. pp: 1 - 14.

Webster Dictionary., 1975, Reading Tutorium, N.Y. pp:595.