أثر تنشيط رأس المال البشري على تنمية القدرات الإبداعية دراسة حالة شركات التأمين بولاية الطارف في الجزائر

أ.م.د. .فريد خميلي *

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى بيان اثر تنشيط رأس المال البشري على القدرات الإبداعية، حيث انه في ظل عصر مبني على المعرفة أصبح لزاما على المؤسسات أن تعتمد على المعرفة كمورد أساسي لتحقيق الأهداف وأيضا من خلال تنمية الإبداع على مستوى مواردها البشرية، وتم الاعتماد على الاستمارة لجمع المعلومات وتحليلها وتفسيرها والوصول إلى النتائج ولقد توصلت إلى وجود علاقة ارتباط موجبة وقوية بين تنشيط رأس المال البشري والقدرات الإبداعية لدى شركات التامين بولاية الطارف.

*. جامعة أم البواقي – كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير.

Emaile : khemili٣٦f@yahoo.fr

المقدمة

عرف نهاية القرن العشرين تطورا هائلا في مجال التكنولوجيا، مما أدى إلى تحقيق تراكم معرفي في الدول المتقدمة وبالتالي أدى إلى ظهور اقتصاد المعرفة وفي ظل ذلك أدركت المؤسسات أهمية العنصر البشري في تحقيق أهدافها بل أصبح من الأصول الأساسية لها بل ثروة دائمة تحقق من خلالها ميزة تنافسية وبالتالي انتقلنا من مفهوم المؤسسة التقليدية إلى مفهوم المؤسسة الحديثة التي تهتم بمواردها البشرية وتعظم من استثمارها وتبني عليها المزايا التنافسية، ومن جملة تلك المؤسسات في الجزائر شركات التامين التي لا مناص لها من الاعتماد على المعرفة لتفعيل الإبداع على مستوى مواردها البشرية وبخاصة وان هناك تنافسا كبيرا بين هذه الشركات.

أهداف الدراسة تهدف الدراسة إلى تحقيق ما يأتي:

- التعرف على رأس المال البشري وأهمية الاستثمار فيه فيما يخص المؤسسات؛
- بيان أهمية الإبداع وضرورة تبني ذلك من قبل المؤسسات التي تريد التفوق والريادة؛
- التطرق الى الدور الذي يلعبهِ رأس المال البشري في تفعيل الإبداع لدى المؤسسات وبشركات التامين بصفة خاصة.

أهمية الدراسة: إن موضوع هذه الدراسة هو موضوع حديث بحسب علمي ومهم جدا ولذلك فهو جدير بالبحث فيه ومن أهميته نذكر:

- الأهمية الكبيرة التي يكتسيها رأس المال البشري في ظل اقتصاد مبني على المعرفة فأصبح من الضروري الاهتمام بمثل هذه المواضيع؛
- الأهمية البالغة لموضوع الإبداع، اذ لا يمكن لأي مؤسسة أن تستمر إلا باعتمادها على الإبداع كإستراتيجية؛
- الأهمية من الجانب العلمي ،اذ من المرتقب أن يوفر معلومات علمية تفيد الدراسات في المستقبل.
- الأهمية على مستوى دراسة الحالة، اذ خصت بدراسة شركات التامين التي لها اهمية كبيرة بالنسبة للاقتصاد وكذلك التنافس الموجود على مستواها لذلك فان هذه الدراسة تعد بمثابة دفع لها حتى تولي الاهتمام بالمعرفة والإبداع لعلها تفلح في الارتقاء إلى صف الكبار في تأدية الخدمات التأمينية.

مشكلة الدراسة

نظرا لخصوصية الاقتصاد الجزائري ومن ثم مؤسساته التي نراها بعيدة عن الاهتمام برأس المال البشري وبإدارة المعرفة من أجل تحقيق الإبداع المطلوب والتواجد في السوق امام المنافسين وبخاصة في الأسواق الخدمية التي تعتمد كثيرا على كيفية تقديم الخدمة للزبون فالمؤسسة التي باستطاعتها الإبداع في هذا المجال سوف تكون رائدة لا محالة، ونظرا لكثرة الخدمات التأمينية من خلال الزيادة المستمرة في الزبائن كانت مشكلة الدراسة تتمحور حول طرح السؤال الآتي:

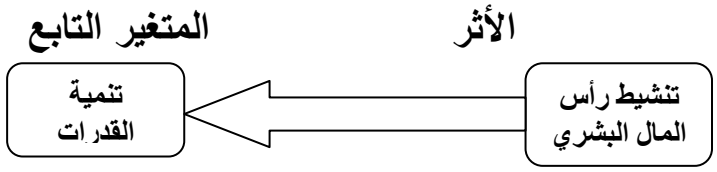
ما هو أثر تنشيط رأس المال البشري على تنمية القدرات الإبداعية في شركات التامين بولاية الطارف؟

فرضية الدراسة:

من اجل الاجابة على السؤال السابق يتم طرح الفرضية الآتية من اجل اختبار صحتها من عدمها:

يوجد اثر ايجابي ذو دلالة احصائية لتنشط رأس المال البشري على تنمية القدرات الإبداعية في شركات التامين بولاية الطارف.

نموذج الدراسة: يتم الاعتماد على النموذج الآتي للدراسة



الدراسات السابقة: يعتمد الباحث على الدراسات السابقة الآتية:

- (دراسة بن ثامر كلثوم وفراحتية العيد،٢٠١١) بعنوان الاستثمار في رأس المال البشري وأثره على ادارة الابداع في المنظمات المتعلمة دراسة حالة مجموعة عنتر تراد لانتاج الالكترونيات بولاية برج بوعريريج، والتي هدفت الى معرفة العلاقة بين الاستثمار في رأس المال البشري وادارة المعرفة، ومعرفة مدى تاثير عمليات ادارة المعرفة على عملية الابداع في المؤسسة محل الدراسة وتوصلت

الدراسة الى ان نجاح المؤسسة في عملية توليد المعرفة مرتبط ارتباطا ايجابيا بالاستثمار في راس المال البشري.

- (دراسة: فرعون امحمد ومحمد اليفي، ٢٠١١) بعنوان الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل حديث لإدارة الموارد البشرية بالمعرفة) حيث هدفت هذه الدراسة الى تبيان أهم التغيرات التي طرأت على إدارة الموارد البشرية في عصر المعرفة، وعلاقة الاستثمار في رأس المال البشري بتنافسية المؤسسات ودور الاستثمار في رأس المال البشري في تحسين أداء المؤسسات في عصر اقتصاد المعرفة وتوصلت الدراسة إلى أن الاستثمار في رأس المال البشري لا سيما في مجال التدريب والتعليم يسهم في تحقيق أهداف المؤسسة ويمكنها من تحقيق ميزة تنافسية في ظل اقتصاد المعرفة.
- (دراسة: احمد عبد واسماعيل الصفار، ٢٠٠٨) بعنوان تأثير رأس المال البشري في الأداء المصرفي، دراسة تحليلية لآراء عينة من موظفي المصارف التجارية الأردنية، حيث هدفت الدراسة إلى معرفة الجوانب النظرية لرأس المال البشري والأداء المصرفي ومعرفة مدى تأثير رأس المال البشري على أداء المصارف التجارية الأردنية وتوصلت إلى نتيجة أساسية هي وجود علاقة ارتباط موجبة بين الاستثمار في رأس المال البشري وأداء المصارف التجارية الأردنية من وجهة نظر موظفي هذه المصارف.

وما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة هو أن هذه الدراسة ركزت على عنصر واحد فقط للاستثمار في رأس المال البشري وهو التنشيط حيث يعد تنشيط رأس المال البشري ركيزة أساسية لنجاح المؤسسات وتحقيق أهدافها كما أن الدراسات السابقة ركزت على الإبداع وإدارته في حين هذه الدراسة تركز على تنمية القدرات الإبداعية ومن ثم بيان العلاقة بين تنشيط رأس المال البشري وتنمية القدرات الإبداعية وهذا يعد خاصية تميز الدراسة عن الدراسات السابقة وقيمة مضافة في مجال إدارة الأعمال بشكل عام وإدارة الموارد البشرية بشكل خاص.

منهج الدراسة: أن المنهج المناسب لمثل هذه الدراسات هو المنهج الوصفي من خلال عرض الإطار النظري والمنهج التحليلي من خلال القيام بتحليل نتائج دراسة الحالة

تقسيمات الدراسة: سوف يتم تقسيم هذه الدراسة على قسمين:

- الإطار النظري للدراسة.
- الإطار العملي للدراسة.

أولا: الإطار النظري للدراسة

١- تعريف رأس المال البشري

لقد تعددت التعاريف المقدمة لرأس المال البشرية نظرا لتعدد وجهات النظر وكذلك لحداثة هذا الموضوع ويمكن بيان التعاريف الآتية:

- رأس المال البشري هو مخزون المهارات والمعارف و المعلومات والمؤهلات المدرجة في فكر الأفراد[١] واعتبر هذا التعريف أن رأس المال البشري هو مخزون المهارات المتواجد لدى أفراد المؤسسة والذي يمكن استخدامه بشكل مناسب لتحقيق الأهداف والتفوق على المؤسسات المنافسة؛
- رأس المال البشري هي المعرفة التي يمتلكها ويولدها الأفراد العاملون[٢] وبين هذا التعريف ان هناك معرفة يمتلكها الافراد وهناك معرفة يولدها الافراد ولا بد على المؤسسات أن تعمل على توليد واكتشاف هذه المعارف والعمل على استثمارها؛
- رأس المال البشري هو أصل غير ملموس داخل المؤسسة، يعزز الابداع والانتاجية والميزة التنافسية والابتكار وعمليات تشغيل الموارد البشرية التشغيل الافضل[٣] ولقد ركز هذا التعريف على بيان الدور الذي يلعبه الرس مال البشري اذ يمكن من تعزيز التنافسية والربحية وإدارة عمليات الإبداع والابتكار لدى المؤسسات.

ومن خلال ما سبق يمكن تعريف راس المال البشري بأنه هو أصل غير ملموس يتكون من الأفراد العاملين داخل المنظمة من خلال معارفهم ومهاراتهم ومعلوماتهم وخبراتهم والتي من الممكن أن استغلت بالشكل الصحيح أن تحقق المؤسسة وتعزز

من ربحيتها وتنافسيتها وبقائها في ظل المنافسة الشديدة كما يمكن من الإدارة الفعالة للإبداع والابتكار الذي يمثل ميزة أساسية في المؤسسات الحديثة.

كما يعد رأس المال البشري احد المكونات الرئيسية لرأس المال الفكري حيث يعرف هذا الأخير بأنه كل الموجودات التنافسية التي تقوم على المعرفة لدعم وتعزيز الميزة التنافسية والتي تقسم إلى معرفة ضمنية ومعرفة صريحة وكلتا هاتين المعرفتين تعتمد على دعم وتنمية الإبداع والابتكار[٤] إذ يقسم إلى الأقسام الثلاثة الآتية:

- رأس المال البشري؛
- رأس المال الهيكلي؛
- رأس المال الزبوني.

٢- أهمية رأس المال البشري

ان اساس نجاح المؤسسات في تحقيقها لاهدافها مرتبط ارتباطا وثيقا بالاستثمار في رأس المال البشري، نظرا للاهمية الكبيرة له والتي يمكن ايجازها فيما يأتي[٥]:

- التقدم العلمي للدول مرتبط بتنمية الموارد البشرية بما يتماشى مع العلوم والتقنيات الحديثة؛
- الابدع والابتكار يكون من خلال الموارد البشرية والذي من خلاله تحقق المؤسسات الميزة التنافسية؛
- العنصر البشري هو أساس التنسيق بين مختلف عمليات المؤسسة؛
- يعد المورد البشري كمورد أساسي لخلق الدخل؛
- من خلال المورد البشري يمكن تنويع هيكل الاقتصاد من خلال الاعتماد على مختلف القطاعات؛
- يمكن من بناء امن واستقرار الدول من خلال مختلف مؤسساته؛
- يساهم في الخدمات الاجتماعية والتطوعية؛
- يزيد من الولاء للوطن من خلال العمل على ترسيخ الحضارة والتراث؛

٣- مكونات رأس المال البشري:

هناك مكونات لرأس المال البشري لا بد من العمل على إدارتها بالشكل الجيد حتى نتمكن من الاستثمار الصحيح للموارد البشرية وتتمثل هذه المكونات في[٦]

- معرفة العاملين : ويقصد بها المعرفة التي من الممكن أن توجد لدى الأفراد من خلال جمع وتفسير المعلومة المقبولة والاستفادة منها لتصبح معلومة ذات قيمة، ونميز بين نوعين من المعرفة: معرفة صريحة وهي المعرفة التي تكون مخزنة في الوسائل المادية لدى المؤسسة مثل الأرشيف أو المخططات أو المستندات ويمكن تجسيدها عن طرق النصوص أوالصور أو الرمز وتكون هذا النوع متاحة لجميع الأفراد ويمكن توصيلها للأفراد عن طريق أساليب التدريب ممثل المحاضرات او الندوات ومعرفة ضمنية وهي المعرفة الموجودة في عقول الأفراد والتي يصعب نقلها وتحويلها للآخرين لأنها ثمرة الخبرة الشخصية؛
- خبرة العاملين: إن عمل الأفراد لفترة في المؤسسة سوف يكتسبهم معارف متراكمة سواء كان ذلك من الوظيفة الحالية أو الوظائف السابقة التي تم القيام بها ومن الأهمية الكبيرة للخبرة نذكر ما يلي: التقليل من تكلفة التدريب؛ التقليل من الوقت المخصص للتدريب؛تحقق معرفة لنوع السلوكيات التي يجب سلوكها في جميع المواقف؛ لها علاقة كبيرة بعملية الترقية داخل المؤسسة.
- مهارة العاملين: وهي القدرات التي يكتسبها الأفراد من خلال العمل والتجربة ومن أنواع المهارات نذكر منها: مهارة التخطيط؛ مهارة التنفيذ؛ مهارة التنسيق؛ مهارة الدعم؛ مهارة التحقيق؛
- معنويات العاملين: وهو ذلك الاتجاه الذي يكون بداخل الأفراد سواء في صورة فرد أو جماعة والذي يدفعهم نحو العمل أكثر وبكل جدية أنها تتجسد من خلال روح الفرق الذي يعمل بصورة متكاملة لتحقيق هدف مشترك وبكل تعاون وتفاهم وبعيدا عن كل الصراعات فبزيادة الروح المعنوية يعني زيادة في تحقيق أهداف المؤسسة؛

٤- تعريف الإبداع:

يعد الإبداع من المصطلحات الحديثة، والتي اهتمت به المؤسسات في هذا العصر من أجل تحقيق التميز الدائم، ويرجع هذا الفكر إلى العالم جوزيف شومبيتر عام ١٩١٢، لذلك نجد الاختلاف قائم بين الباحثين في إعطاء تعريف محدد للإبداع، ومن جملة المفاهيم المقدمة نجد ما يأتي:

- يعرف شومبيتر الإبداع بأنه النتيجة الناجمة من إنشاء طريقة أو أسلوب جديد في الإنتاج وكذا التغيير في جميع مكونات المنتوج أو كيفية تصميمه[٧]. وقد اعتبر هذا التعريف أن الإبداع نتيجة متحصل عليها نتيجة إتباع أسلوب جديد ويتولد هذا الأسلوب أو الطريقة من الأفكار الجديدة، إذ أن الفرد أو الجماعة يأتون بأفكار وطرق جديدة ثم يقومون بتطبيقها على ارض الواقع ليتحصلوا على نتائج ملموسة.
- الإبداع هو القدرة على توليد فكرة أو أفكار جديدة لتطوير منتج أو تنظيم نظام إداري أو دمج عنصرين أو أكثر في عنصر أشمل ، التوصل إلى مبتكر فعّال لمشكلة قائمة وليس حلا تقليديا[٨]. ويركز هذا التعريف على اعتبار أن الإبداع هو عملية توليد الأفكار الجديدة في المنتوج أو في النظام الإداري من أجل حل المشكلات الجديدة.
- ويعرف بيتر دريكر الإبداع بأنه تغيير في ناتج الموارد وتغيير في القيمة والرضا الناتج عن الموارد المستخدمة من قبل المستهلك[٩]. وقد ربط هذا التعريف الابتكار والإبداع بالتغيير وهذا الأخير ينشأ من توليد أفكار جديدة ثم تطبيقها وتجسيدها للحصول على نواتج جديدة.
- أما التعريف الذي اقترحته منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي يشير إلى أن الإبداع عبارة عن مجموعة الخطوات العلمية والفنية والتجارية والمالية اللازمة لنجاح تطوير وتسويق منتجات صناعية جديدة أو محسنة، والاستخدام التجاري لأساليب وعمليات أو معدات جديدة أو محسنة، أو إدخال طريقة جديدة في الخدمة الاجتماعية.وليس البحث والتطوير إلا خطوة واحدة من هذه الخطوات.[١٠] من خلال هذا التعريف يختصر الإبداع في أنه يشمل تجديد وتوسيع مجال المنتجات والخدمات، والأسواق اللازمة لها، واعتماد طرائق جديدة للإنتاج وعرضه وتوزيعه، وإدخال تغييرات على الإدارة ، وتنظيم العمل ، وظروف العمل ومهارات القوة العاملة.

٥- خصائص الإبداع: يتميز الإبداع بالخصائص الآتية[١١]:

- **يتمثل الإبداع في منتج ملموس أو عملية أو إجراء داخل المؤسسة؛**
- **يجب أن يكون الإبداع شيء جديد بالنسبة للمجتمع لم يكن سابقا؛**
- **توفر نية القصد في الإبداع ولا يكون شيئا عارضا؛**
- **الهدف من الإبداع هو تحقيق فائدة للمؤسسة؛**
- **يتسم الإبداع بعمومية نواتجه وفوائده ؛**
- **يتطلب نجاح الإبداع توافر القدرات العلمية والتكنولوجية في الفرد.**

٦- أنواع الإبداع

من المعايير الأكثر استعمالا في بيان أنواع الإبداع هما معياري: طبيعة الابتكار ودرجة الابتكار[١٢]

- **من حيث طبيعة الإبداع: ويقسم الإبداع إلى:**

- **الإبداع في المنتوج: أي: قيام المؤسسة بإنتاج منتوجا جديدا لم يكن معروفا سلفا وإدخاله للسوق، ويكون مميزا من حيث خصائصه ومكوناته التقنية وسهولة استهلاكه و خصائصه تتماشى مع حاجيات الزبائن.**
- **الإبداع في طريقة الإنتاج: يقصد به قيام المؤسسة بابتكار طريقة جديدة لإنتاج المنتوج أي تغيير الطريقة السابقة التي كانت تنتج بها، كما يمكن أن يكون هناك تغيير في طريقة التقديم أو التسليم للمنتجات للزبائن ومن ثم فقد يكون المنتج جديدا أو ذو جودة عالية أو تكلفة أقل.**
- **إبداعات تجارية : يشمل كل الأفكار الجديدة التي تتعلق بالجانب التسويقي للمؤسسة، أي كيفية تسويق المنتج او الخدمة للمستهلك ، فقد يكون إبداع في الترويج أو التوزيع.**
- **إبداعات تنظيمية: يتعلق هذا النوع بالجانب التنظيمي داخل المؤسسة، فتكون هناك أفكارا جديدة تخص: كيفية تقسيم النشاطات بين الأفراد، كيفية التسيير، كيفية بناء ثقافة قوية.**

- **من حيث درجة الإبداع: يقسم الابتكار وفقا لهذا المعيار إلى:**

- الإبداع الجزئي: وهو إبداع يتعلق بإدخال تحسينات متتالية في السلع والخدمات من خلال تحسن أدائها بالنسبة للزبائن وهذا النوع لا يتطلب معارف علمية كبيرة.
- الإبداع الجذري: لهذا النوع أثر كبير على المؤسسة وبالتالي فهو يتطلب معارفا كبيرة وجدية في العمل وغالبا ما تلجأ المؤسسات إلى جهات خارجية للقيام به.

٧- رأس المال البشري والإبداع

إن الإبداع والابتكار لهو عامل رئيسي للاحتفاظ بمكانة المؤسسة وزيادة قدراتها التنافسية ويمكن القول انه كلما زادت سرعة وجودة الابتكارات التي تقدمها الشركة كلما احتفظت الشركة بتفوقها على المنافسين ولا يمكن لها ذلك الا من خلال الحث والتحفيز المستمر لرأس المال البشري على الإبداع لضمان تحسين جودة المنتجات والخدمات[١٣] وفي ظل الاقتصاد المعرفي فان المعرفة هي العصب الأساسي للعملية الإبداعية وذلك من خلال توليدها وتداولها وإدارتها فلا يمكن الارتقاء بالعمل الإبداعي من دون الاهتمام بالمعرفة التي هي المكون الأساسي لرأس المال البشري ولا يكتب للعملية الابداعية الديمومة الا اذا كانت نابغة من ادارة المعرفة لان المعرفة هي جوهر التفكير الابداعي ولقد اشارت العديد من الدراسات الى ذلك أي علاقة ادارة المعرفة بالابداع منها دراسة (krogh) الذي بين انه في ظل اقتصاد المعرفة سيكون المفتاح الرئيسي لاكتساب الميزة التنافسية وتحقيق العوائد هو كيف تستطيع المؤسسات الابتكار والمشاركة بمعرفتها وان الهدف من ابتكار المعرفة هو تعزيز الإبداعات المحتملة[١٤].

ثانيا: الإطار العملي للدراسة

١- التعريف بالتأمين في الجزائر:

مع بداية الجزائر العمل بنظام التأمين بعد الاستقلال عرف هيمنة شبه كلية من طرف الشركات العمومية التي تحوز على ثلاثة أرباع رقم الأعمال الوطني للصناعة التأمينية، واستمر ذلك إلى غاية صدور قرار رقم٩٥ - ٠٧ المؤرخ في ٢٥ جانفي ١٩٩٥حيث تم إزالة الهيمنة العمومية، وخلال السنوات الاخيرة يتكون قطاع التامين

حاليا من ٢٠ شركة تأمين و إعادة تأمين، منها سبع شركات تأمين عمومية، سبع (٠٧) شركات خاصة و تعاضديتان. كما تم في الآونة الأخيرة من استحداث فروع جديدة تسمى بـــ" الحياة "من بعض الشركات موازاة مع القانون الجديد الذي يلزم شركات التأمين على الفصل بين الوحدات المختلفة لنشاطات الخسائر والحياة، وفيما يلي هيكل سوق التأمين في الجزئري[١٥].

- أربع (٠٤) شركات عامة تنشط كلها في فروع التأمين؛ و هي الشركة الجزائرية للتأمين و إعادة التأمين، الشركة الجزائرية للتأمين، الشركة الجزائرية للتأمين الشامل والكاتش وهي فرع تابع لسونا طراك؛
- شركتان عموميتان في التأمين على خطر القرض و هي :الشركة الجزائرية لضمان الصادرات وشركة ضمان القرض العقاري؛
- الشركة العمومية لإعادة التأمين؛
- سبعة شركات خاصة؛
- تعاضديتان؛
- أربعة فروع مختصة في التامين على الأشخاص

٢- عينة الدراسة:

يعتمد الباحث على توزيع ٣٠ استمارة على العاملين بشركات التامين بولاية الطارف وسيكون حريصا على أن تشمل كل أنواع الشركات المتواجدة بالولاية حتى تكون الدراسة ذات مصداقية وأكثر جودة، كما يتم تقديمها لذوي الكفاءات والمهارات باعتبارهم معنيين بالمعرفة والابداع.

٣- الأساليب الإحصائية المستخدمة:

إن مثل هذه الدراسات تقتضي الاعتماد على الأساليب الآتية:

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة اتجاهات افراد العينة نحو الأسئلة المكونة للاستمارة ومن ثمة إعطاء الإحكام المناسبة لكل وسط وانحراف معياري؛
- اختبار الفا كرونباخ من اجل التاكد من ثبات اداة الدراسة؛

- اختبار Kolmogorov-Smirnov[a] لمعرفة اذا ما كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي ام لا على اعتبار اننا سوف نجري اختبارات معلمية ومن شروطها أن تتبع البيانات التوزيع الطبيعي؛
- الانحدار والارتباط لبرسون لمعرفة علاقة تنشيط رأس المال البشري بتنمية القدرات الإبداعية في ميدان الدراسة.

سوف يتم تفسير المتوسطات الحاسبية وفقا لمقياس ليكارت الخماسي كمايأتي:

- متوسط أكثر من ٤.٢ يشير إلى موافق بشدة أو تسهم بدرجة مرتفعة جدا؛
- متوسط يتراوح بين أكثر من ٣.٤ إلى ٤.٢ يشير إلى موافق أو تسهم بدرجة مرتفعة؛
- متوسط يتراوح بين أكثر من ٢.٦ إلى ٣.٤ يشير إلى محايد أو تسهم بدرجة متوسطة؛
- متوسط يتراوح بين أكثر من ١.٨ إلى ٢.٦ يشير إلى غير موافق أو تسهم بدرجة ضعيفة؛
- متوسط يتراوح بين ١ إلى ١.٨ يشير إلى غير موافق بشدة أو لا تسهم إطلاقا.

٤- اختبار ثبات أداة الدراسة

الجدول التالي يمثل نتائج اختبار الفا كرونباخ الذي يعتمد عليه كمقياس يقيس مدى ثبات اداة الدراسة:

جدول (٠١): مدى ثبات محاور الدراسة

الرقم	العنوان	قيمة ألفا كرونباخ %
١	المحور الاول: تنشيط رأس المال البشري	٠,٨٥٩
٢	المحور الثاني: القدرات الإبداعية	٠,٨٢٥
٥	الاستمارة ككل	٠,٧٩٨

المصدر: مخرجات SPSS.

من خلال الجدول السابق يتبين ان محور قيمة الفا كرونباخ بالنسبة لمحاور الدراسة والاستمار ككل مرتفع اذ وصل بالنسبة الى الاخيرة ٧٩,٨ % مما يجعلنا نقول ان اداة الدراسة ثابتة بمعنى انها لو اعيدت الدراسة على عينة لها نفس الخصائص سوف تعطى النتائج نفسها.

٥- اختبار مدى إتباع البيانات للتوزيع الطبيعي

بما اننا سوف نستخدم اختبارات لا معلمية مثمثلة في معامل ارتباط بيرسون وتحليل الانحدار البسيط فيجب ان تكون البيانات تابعة للتوزيع الطبيعي ونتائج هذا الاختبار مبينة في الجدول الموالي:

جدول (٠٢): مدى ملائمة البيانات للتحليل الإحصائي

الرقم	العنوان	Kolmogorov – Smirnov	مستوى المعنوية
١	تنشيط رأس المال البشري	٠,٢٢	٠,١٠١
٢	القدرات الابداعية	٠,٢٦	٠,١٥٢
٥	الاستمارة ككل	٠,١٥	٠,٠٩٨

المصدر: مخرجات SPSS.

من خلال الجدول السابق يتبين أن مستوى الدلالة لمحاور الدراسة والاستمارة ككل اكبر من ٠,٠٥ مما يجعلنا نقول أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي ومن ثم صلاحية القيام بالاختبارات اللامعلمية.

٦- خصائص عينة الدراسة :يمكن بيان خصائص عينة الدراسة من خلال الجدول الموالي:

جدول (٠٣): خصائص عينة الدراسة

الخاصية		التكرار	النسبة%
حسب الجنس	ذكر	١٢	٤٠
	أنثى	١٨	٦٠
حسب السن	٢٥- ٣٠	٠٦	٢٠
	٣١- ٣٥	١٣	٤٣.٣٣
	٣٦- ٤٠	٠٩	٣٠
	أكثر من ٤٠	٠٢	٦.٦٧
حسب المستوى التعليمي	بكالوريا	٠٨	٢٦.٦٦
	ليسانس	١٥	٥٠
	ماستر[١]	٠٤	١٣.٣٣
	ماجستير	٠١	٣.٣٣

المصدر: مخرجات spss

[١] الماستر شهادة جامعية أعلى من شهادة الليسانس تدخل ضمن النظام الجامعي الجزائري الجديد المسمى نظام LMD حيث ان L تعني ليسانس وM تعني ماستر وD تعني الدكتوراه.

من خلال الجدول السابق يمكن استنتاج ما يلي:

- ✓ عدد الاناث اكبر من عدد الذكور وهذا راجع ان الاناث في الجزائر اكبر من الذكور ولا سيما ممن لديهم مستوى تعلمي عالي مما انعكس على زيادة نسبة العاملين في النساء؛
- ✓ اغلبية العمال هم من الشباب الذين باستطاعتهم الابداع والابتكار وتحقيق الميزة التنافسية للشركات اذا ما أحسنت الاستثمار فيهم؛
- ✓ غالبية العمال لديهم مستوى تعلمي جامعي وهي أيضا نتيجة لصالح هذه الشركات من اجل تنميتهم ودفعهم نحو الإبداع

٧- تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة نحو محور تنشيط رأس المال البشري

جدول(٠٤): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور تنشيط رأس المال البشري

الرقم	السؤال	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	تهتم الشركة برأس المال البشري وتولي له أهمية كبيرة لتحقيق الأهداف	٤ ,٢٦	٠ ,٥٦
٢	تشجع الشركة على الإبداع	٣,٩٨	٠,٥٤
٣	تنمي الشركة الروح المعنوية لدى العمال	٣,٧٨	٠,٥٢
٤	تشجع الشركة على العمل الجماعي	٤ ,١٢	٠,٦٢
٥	تقوم الشركة بحل المشاكل واتخاذ القرارات من خلال النقاشات	٣,٦٩	٠,٧٨
	المحور ككل	٣,٩٦	٠,٨٨

المصدر: مخرجات برنامجspss

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان كل الأسئلة الموجهة للعاملين كانت الاجابات تنتمي الى فئة موافقون بشدة بالنسبة للسؤال الاول وموافقون بالنسبة لبقية الاسئلة مما يدل على ان شركات التامين تؤمن باهمية رأس المال البشري وتعطيه الاهمية الكبيرة ضمن استراتيجياتها لتحقيق الميزة التنافسية سيما لمواجهة التنافس الموجود

بها ولا غرابة في ذلك كون ان اغلبية العمال لهم مستوى تعليمي عال ومما لاشك فيه ان مثل هذه الشركات سوف تستثمر فيهم، كما نلاحظ ان الانحرافات المعيارية كلها صغيرة مما يدل على عدم وجود فروقات احصائية بين إجابات أفراد العينة.

٨- تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة نحو محور القدرات الإبداعية

جدول (٠٥): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور القدرات الابداعية

الرقم	السؤال	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	اكتسبت مهارات ومعارف جديدة في الشركة	٣,٩٢	٠,٦٤
٢	لدي قدرات على فهم وتفسير المشكلات	٣,٦٥	٠ ,٧٣
٣	اكتسبت خبرة في عملي وأسعى لتطويرها	٣,٦٨	٠,٦٨
٤	استطيع اتخاذ القرارات في الوقت المناسب	٣,٧٢	٠,٨٤
٥	لدي القدرة على حل المشكلات حتى في ظل ندرة المعلومات	٣,٥٢	٠,٥٣
	المحور ككل	٣,٦٩	٠,٩١

المصدر: مخرجات برنامجspss

من خلال الجدول اعلاه يتبين ان كل افراد اجابات العينة تنتمي الى فئة موافقون اي ان افراد العينة موافقون على أن عمال الشركات لها قدرات إبداعية وتسعى لتطويرها وهذا أمر متوقع نظرا لكون هذه الشركات تولي اهتمام بالغا براس المال البشري وتقوم بتنشيطه والمحافظة عليه مما انعكس ايجابيا على القدرات الابداعية لدى الافراد ولا شك ان مثل هذ القدرات سوف تستثمر فيها الشركات وتطورها من اجل اكتساب المزايا التنافسية وتحقيق الأهداف

٩- اختبار فرضية الدراسة

لأجل اختبار فرضية الدراسة سوف يتم استخدام معامل ارتباط بيرسون والانحدار البسيط كما هو مبين في الجدول الآتي:

جدول(٠٦): نتائج اختبار فرضية الدراسة

البيان	R معامل الارتباط	R^2 معامل التحديد	B معامل الانحدار	الثابت	Sig مستوى الدلالة
أثر تنشيط رأس المال البشري على تنمية القدرات الإبداعية	٠,٨٥٤	٧٢٩٠٠	٥٠١٠٠	١,٦٧٨	٠٠٠٠٠

المصدر: مخرجات برنامجspss

ومن خلال الجدول السابق يتبين ان معامل الارتباط مرتفع اذ بلغ ٨٥% ومعامل تحديد ٧٢% مما يدل على وجود علاقة ارتباط قوية وموجبة بين تنشط رأس المال البشري والقدرات الابداعية لدى افراد شركات التأمين اي ان المتغير المستقل يفسر التغير الحاصل في المتغير التابع بـ ٧٢% والبقية ترجع الى اسباب اخرى لم تِؤخذ بعين الاعتبار في هذا النموذج وما يؤكد ذلك مستوى الدلالة حيث نلاحظه اقل من ٠,٠٠٥ مما يدعونا الى قبول فرضية الدراسة اي وجود علاقة طردية بين تنشيط راس المال البشري والقدرات الابداعية في الشركات محل الدراسة كما انه من خلال تحليل الانحدار يمكن كتابة معادلة الانحدار على الشكل التالي:

$Y=1,678+0,501X$ حيث ان:

X: القدرات الإبداعية؛

Y: تنشيط رأس المال البشري.

الخاتمة

يبقى موضوع رأس المال البشري موضوع حديث وجدير بالدراسات لانه موضوع الساعة وتحتاج اليه كل المؤسسات من اجل تحقيق الاهداف والبقاء والاستمرار في عصر المعرفة التي اصبحت اهم مورد في هذا العصر، كما ان موضوع تنمية القدرات الابداعية لدى الافراد العاملين ايضا يحتاج الى تفعيل والاهتمام به لانه المحرك الاساسي للمعرفة ولقد حاولت هذه الدراسة الربط بين هذين المتغيرين وايجاد العلاقة بينهما من خلال دراسة الحالة التي كانت في شركات التامين بولاية الطارف، ولقد توصلت هذه الدراسة الى النتائج الآتية:

- ✓ راس المال البشري هو أصل غير ملموس يتكون من الأفراد العاملين داخل المنظمة من خلال معارفهم ومهاراتهم ومعلوماتهم وخبراتهم والتي من الممكن أن استغلت بالشكل الصحيح أن تحقق المؤسسة أهدافها وخاصة تعزيز ربحيتها وتنافسيتها وبقائها في ظل المنافسة الشديدة كما يمكن من الإدارة الفعالة للإبداع والابتكار الذي يمثل ميزة أساسية في المؤسسات الحديثة؛
- ✓ يتكون رأس المال البشري من: معرفة العاملين، خبرة العاملين، مهارة العاملين ومعنويات العاملين؛
- ✓ الإبداع هو القدرة على توليد فكرة أو أفكار جديدة لتطوير منتج أو تنظيم نظام إداري أو دمج عنصرين أو أكثر في عنصر أشمل و التوصل إلى ابتكار فعّال لمشكلة قائمة وليس حلا تقليدي؛
- ✓ يكون الابداع على مستوى الفرد او الجماعة او المؤسسة ككل وينقسم الى ابداع في المنتج او في طريقة الإنتاج او ابداع تجاري او ابداع تنظيمي؛
- ✓ أظهرت الدراسة ان شركات التامين بولاية الطارف تقوم بتنشيط راس المال البشري وتولي له اهمية كبيرة من اجل تحقيق الاهداف؛
- ✓ شركات التامين بولاية الطارف تهتم بتنمية القدرات الإبداعية لدى عمالها مما يدل على قناعة مدرائها باهمية العنصر البشري وباهمية الاستثمار في الابداع؛

- ✓ توجد علاقة ارتباط موجبة وقوية بين تنشط راس المال البشري و القدرات الابداعية لدى شركات التامين بولاية الطارف.

وفي الأخير نعطي التوصيات الآتية:

- ✓ ضرورة إعطاء رأس المال البشري المكانة المرموقة بالنسبة للمؤسسات ويكون ذلك خلال رسم استراتيجياتها وتفعيل دورها لتحقيق الأهداف؛
- ✓ ضرورة تقديم الدول التسهيلات والتحفيزات اللازمة للمؤسسات التي تهتم برأس المال البشري؛
- ✓ ضرورة عقد الملتقيات والمؤتمرات التي تهتم بدراسة راس المال البشري للتوصل الى كيفية تفعيل هذا الموضوع والاستثمار فيه؛
- ✓ ضرورة ان تهتم المؤسسات بتنمية القدرات الابداعية لدى العمال لان ذلك يحقق لها النجاح في عصر المعرفة؛
- ✓ على شركات التامين بولاية الطارف أن تواصل وتستمر بالاهتمام برأس المال البشري وتنمية القدرات الإبداعية ؛

الهوامش

١. شريفي ابراهيم، دور رأس المال البشري في النمو الاقتصادي في الجزائر دراسة قياسية للفترة ١٩٦٤-٢٠١٠، الاكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية، العدد٨، ٢٠١٢، ص٣٤

٢. بن ثامر كلثوم وفراحتية العيد، الاستثمار في راس المال البشري وأثره على ادارة الابداع في المنظمات المتعلمة، ملتقي دولي حول راس المال الفكري في منظماتالاعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة، ١٣و١٤ ديسمبر ٢٠١١، جامعة الشلف، ص٠٣

٣. Woodhall, M. (١٩٨٧). Human Capital concepts. In G. Psacharopoulos (Ed.), Economics of education: Research) nd studies Oxford: Pergamon ,p٢٢٣.

٤. محمود علي الروسان ومحمود محمد العجلون، اثر راس المال الفكري في الابداع في المصارف الاردنية مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد ٢٦، العدد ٢، ٢٠١٠، ص٤٣ .

٥. فرعون امحمد و محمد ايليفي، الاستثمار في راس مال البشري كمدخل حديث لادارة الموارد البشرية بالمعرفة، ، ملتقي دولي حول راس المال الفكري في منظمات الاعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة، ١٣و١٤ ديسمبر ٢٠١١، جامعة الشلف، ص٠٧.

٦. احمد عبد واسماعيل الصفار، تاثير راس المال البشري في الاداء المصرفي، دراسة تحليلية لآراء عينة من موظفي المصارف التجارية الاردنية، مجلة الادارة والاقتصاد، العدد ٧٠، ٢٠٠٨، ص ص٨٩-٩١):

٧. بن عنتر عبد الرحمن، واقع الإبداع في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر: دراسة ميدانية، مجلة جامعة دمشق لعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد٢٤ ، العدد الأول، ٢٠٠٨، ص١٤٨.

٨. تيسير صبحي، الموهبة و الإبداع، طرائق التشخيص، و أدواته المحسوبة، دار التنوير للنشر و التوزيع، عمان ١٩٩٢، ص٨٦

٩. بن عنتر عبد الرحمان، مرجع سابق، ص١٤٨.

١٠. قدرة المشروعات الصناعية الصغيرة والمتوسطة على الابتكار في بلدان مختارة من منطقة الاسكوا، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، الأمم المتحدة، نيويورك،٢٠٠٢، ص ص١٠-١١.

١١. منصوري الزين وبن نذير نصر الدين، الإبداع كمدخل لاكتساب ميزة تنافسية مستدامة في منظمات الأعمال، ص١٦.

eco.asu.edu.jo/ecofaculty/wp-content/.../٢٨.doc

١٢. بن عنتر عبد الرحمان، مرجع سابق، ص ص١٥٠-١٥٢.

١٣. Bin Ahmad, S., & Mushraf, A., "The Relationship between Intellectual Capital and Business Performance: An Empirical Study in Iraqi Industry", International Conference on Management and Artificial Intelligence, vol.٦ (٢٠١١), Press, Bali, Indonesia., p١٠٥

١٤. بن ثامر كلثوم وفراحتية العيد، مرجع سابق، ص ص ٩-١٠

١٥. بلقوم فريد وخليفة الحاج، تطور سوق التامين وآفاقه المستقبلية في الجزائر، دراسة مقارنة مع الدول المغاربية تونس والمغرب، الملتقى الدولي السابع حول الصناعة التأمينية الواقع العملي وآفاق التطوير- تجارب الدول- ، جامعة الشلف، ٠٣ و٠٤ ديسمبر ٢٠١٢، ص ص ٠٦-٠٧.

Abstract:

This study aims at demonstrating the impact of activation human capital on the creative capacity. in under the time of knowledge-based became Necessary the enterprises that rely a knowledge as a key resource for achieving the objectives and also through the development of creativity at the level of human resources, has been relying a questionnaire for collect information and was analyzed, this study has resealed a stong correlation and positive between the activation of human capital and innovative capacity at tarf Insurance Companies