



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم: علوم التسيير

تخصص: إدارة أعمال

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

تحت عنوان:

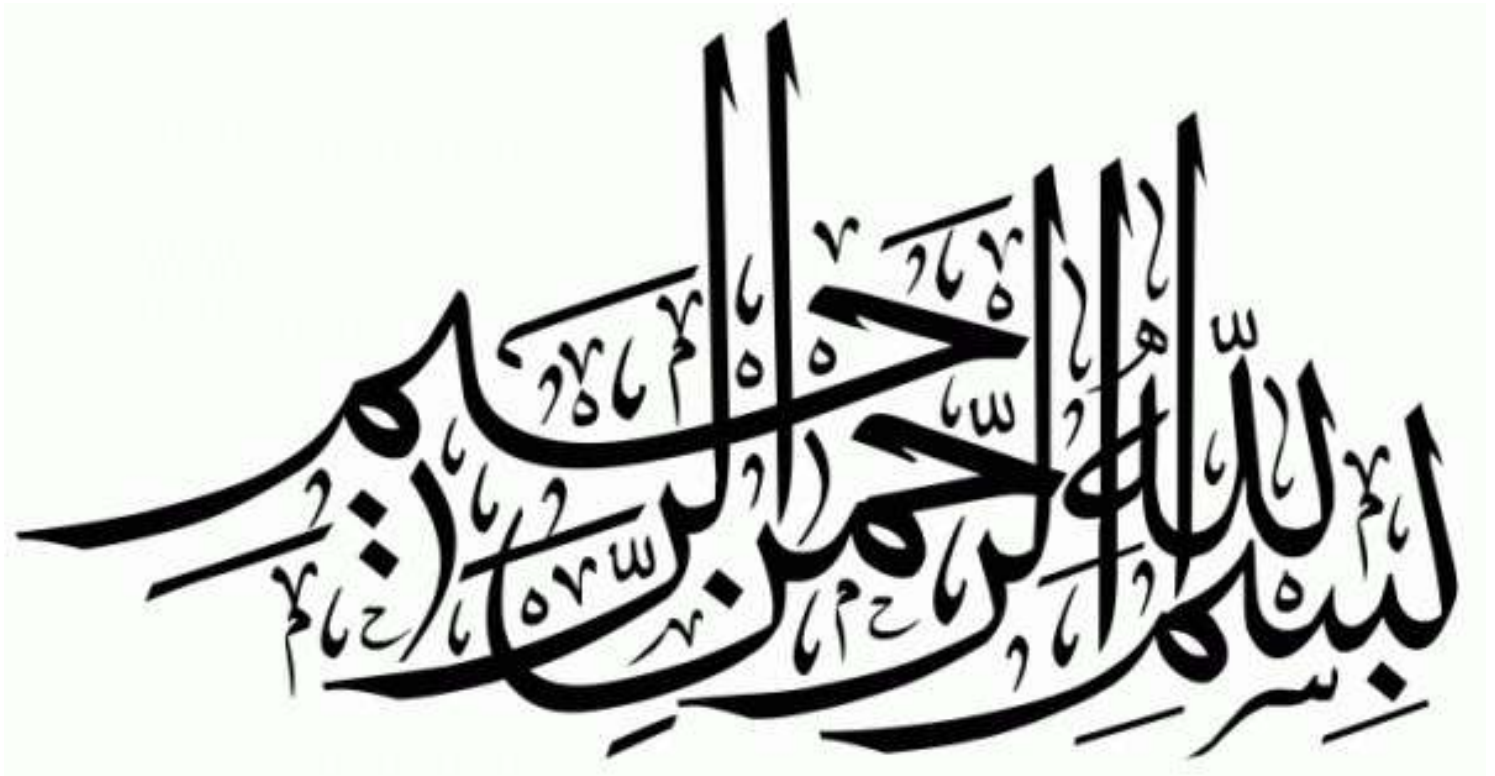
**دور إدارة المواهب في تحقيق الإبداع التكنولوجي**

دراسة ميدانية على مجموعة من المؤسسات الصناعية بولاية المسيلة

تحت إشراف:

من إعداد:

السنة الدراسية: 2019 - 2020



# مقدمة

## ثانياً: الإشكالية

لقد أدركت الدول المتقدمة مشكلة حرب المواهب وتعاملت معها في ضوء فلسفة ونظم إدارة المواهب. ولكن المؤسسات العربية عامة والمحلية خاصة لا زالت تفتقر إلى فهم حقيقة هذه المشكلة، لاسيما أنها تركز على إدارة التهديدات بقياس الفجوة في الأداء والعمل على علاجها، وذلك من خلال برامج التدريب والتطوير. وبالتالي، تحقيق مستوى الأداء المقبول وتتجاهل الفرص التي تحتاج إلى جهد وتكلفة أقل، وهي التي تعمل على تحقيق التميز والإبداع عن طريق إدارة المواهب (صيام، 2013)<sup>1</sup>

إن إهمال الموارد البشرية الموهوبة، قد انعكس على مستوى الإبداع التكنولوجي في المؤسسات الصناعية الجزائرية، فالمحيط التكنولوجي بالجزائر غير مشجع على الإبداع، حيث يؤكد المركز الوطني لحماية حقوق الملكية الفكرية والصناعية، هشاشة نظام الإبداع التكنولوجي في الجزائر، وضعف الإنتاج المعرفي والإبداعي للمؤسسات الصناعية. كل ذلك جعل الاقتصاد الجزائري يسجل مراتب متأخرة حسب تقارير التنافسية من حيث القدرة الإبداعية، جودة البحث العلمي، تخصيص النفقات للبحث والتطوير، التواصل بين الجامعة والصناعة، براءات الاختراع المودعة، وتأهيل اليد العاملة في البحث والتطوير. (كورتل، 2017)<sup>2</sup>

إن الموارد البشرية الموهوبة تحتاج إلى رعاية خاصة لإشباع حاجاتهم الخاصة والاستفادة من قدراتهم الإبداعية الكامنة، والدول التي راعت ذلك حصدت الكثير من الفوائد، فعن طريقهم تجد المجتمعات حلولاً لمشاكلهم، وهم حجر الأساس في تقدمها ورفاهيتها، وإهمالهم يمثل خسارة فادحة لمجتمعاتهم.

ذكر (Clark, 2010) انه على المنظمة أن يكون لديها نظاماً للاستجابة لاحتياجات الأفراد ذوي المواهب وذلك من أجل البقاء والمنافسة، والذي يعرف بـ "إدارة المواهب" (أبو سحلوب، 2016)<sup>3</sup>، حيث يعمل هذا النظام على استقطاب المواهب البشرية واحتضانها وتطويرها والاستفادة من خبرات أفرادها في مواجهة التحديات وبما يعزز الأداء الاستراتيجي لهذه المنظمات، كون الموهبة البشرية هي مصدر كل بداع وأساس كل تطور (الناصري، 2018)<sup>4</sup>

بناءً على ما سبق يمكن طرح الإشكالية على النحو التالي:

### ما هو دور إدارة المواهب في تحقيق الإبداع التكنولوجي؟

ويندرج ضمن هذه الإشكالية التساؤلات الفرعية التالية:

<sup>1</sup> عزيزة عبد الرحمن عبد الله صيام، واقع تطبيق إدارة المواهب البشرية من وجهة نظر الإدارة الوسطى والعلوية، رسالة ماجستير، قسم إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين، 2013، ص2.

<sup>2</sup> نجات كورتل، تفعيل آليات تنافسية المؤسسة الوطنية من خلال تنشيط نظام الإبداع التكنولوجي، أطروحة دكتوراه، قسم علوم الاقتصادية، جامعة فرحات عباس سطيف1، الجزائر، 2017، ص3.

<sup>3</sup> إباد احمد عبد الله أبو سحلوب، مستوى تطبيق النظام المتكامل لإدارة المواهب حسب معايير معهد IBM لدراسات قيمة العمل، رسالة ماجستير، إدارة أعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2016، ص2.

<sup>4</sup> طارق كاظم الناصري، دور إدارة المواهب في تعزيز الأداء الاستراتيجي، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، العدد 109، المجلد 24، العراق، 2018، ص302.

- هل توجد علاقة دالة وإيجابية بين أبعاد إدارة المواهب وأبعاد الإبداع التكنولوجي؟
- هل يوجد أثر دال وإيجابي لأبعاد إدارة المواهب على أبعاد الإبداع التكنولوجي؟

### ثالثاً: فرضيات البحث

تتمثل فرضيات البحث فيما يلي:

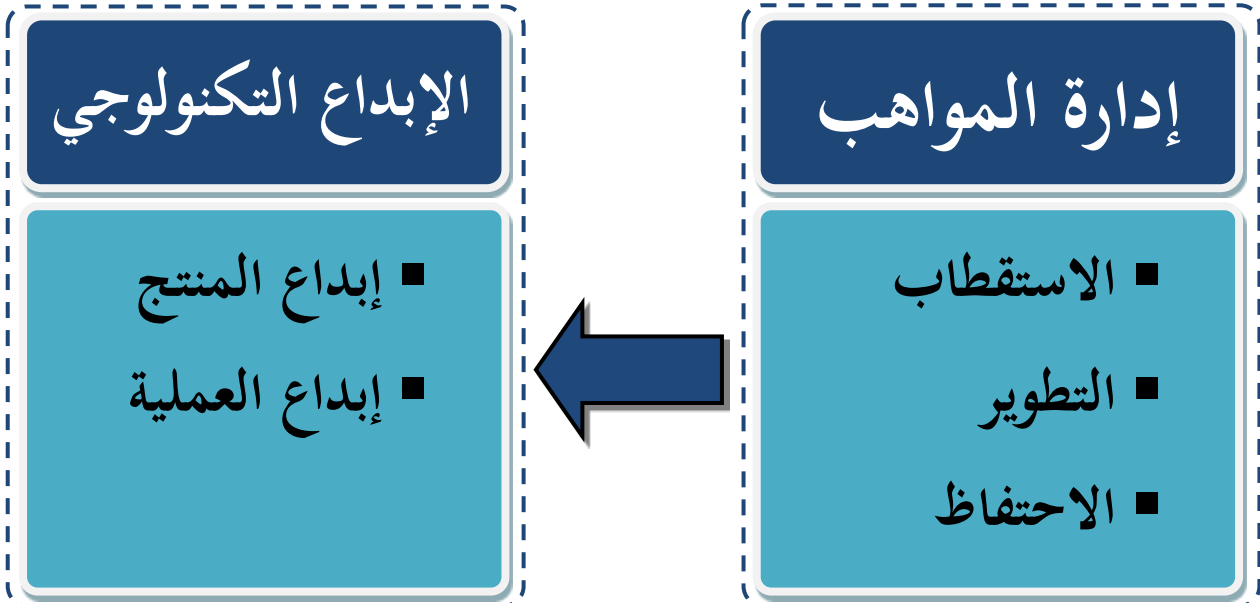
**الفرضية الأولى:** توجد علاقة دالة وإيجابية بين أبعاد إدارة المواهب وأبعاد الإبداع التكنولوجي؟

**الفرضية الثانية:** يوجد أثر دال وإيجابي لأبعاد إدارة المواهب على أبعاد الإبداع التكنولوجي؟

### المطلب الثاني: النموذج النظري للدراسة

اعتماداً على النظريات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث تم بناء النموذج النظري للدراسة والذي يتكون من بنيتين أساسيتين وهما إدارة المواهب والإبداع التكنولوجي، حيث تم تقسيم بنية إدارة المواهب إلى ثلاث أبعاد وهي (الاستقطاب، الاحتفاظ، التطوير)، أما بنية الإبداع التكنولوجي فتم تقسيمها إلى بعدين هما (إبداع المنتج، إبداع العملية)، حيث نهدف من وراء هذا النموذج النظري إلى توضيح العلاقة ودراسة الأثر بين مكوناته وذلك من خلال اختبار فرضيات الدراسة، وبذلك نخرج بهذا التمثيل البياني لنموذج الدراسة النظري، والمتمثل في الشكل التالي:

### الشكل رقم (4): التمثيل البياني لنموذج الدراسة النظري



المصدر: من إعداد الطالب

# الفصل الثاني

## الفصل الثاني: الجانب التطبيقي

بعدما تناولنا الجانب النظري في الفصل الأول والذي تم فيه طرح فرضيتي الدراسة، سنتناول في هذا الفصل الجانب التطبيقي للدراسة والذي اعتمدنا فيه على المنهج الكمي الاستنتاجي من أجل التحقق من فرضيتي الدراسة، حيث قسمنا هذا الفصل إلى ثلاث مباحث، المبحث الأول خصصناه لمنهجية البحث أما المبحث الثاني فخصصناه للتحليل الإحصائي للبيانات، أما المبحث الثالث والأخير سنختبر فيه فرضيات الدراسة.

### المبحث الأول: الإطار المنهجي للبحث

أردنا في هذا المبحث التطرق للإطار المنهجي للبحث، والذي يبين إجراءات الدراسة ولو بشكل بسيط، وهذا لنتمكن من تيرير خطوات دراستنا الميدانية بشكل علمي ومنهجي، حيث سنتناول في هذا المبحث أداة الدراسة، ثم مجتمع وعينة الدراسة، وفي الأخير سنعرض التقنيات الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات.

### المطلب الثاني: مجتمع وعينة البحث

يعتبر تحديد مجتمع الدراسة الذي ستجمع منه البيانات من الخطوات المهمة في تصميم البحث العلمي، حيث يعرف على أنه "جميع عناصر ومفردات المشكلة أو الظاهرة قيد الدراسة" (الغزاوي، 2008)<sup>1</sup>. وبناء على مشكلة الدراسة وأهدافها فإن المجتمع المستهدف يتكون من جميع المؤسسات الصناعية بولاية المسيلة.

بعد تحديد مجتمع الدراسة تأتي خطوة تحديد عينة الدراسة والتي تعرف على أنها " ذلك الجزء من المجتمع الذي يجرى اختياره وفق قواعد وطرق علمية بحيث يمثل المجتمع تمثيلا صحيحا" (در، 2017)<sup>2</sup>.

لقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على العينة غير العشوائية القصدية، حيث تم تحديدها بخمس مؤسسات صناعية بولاية المسيلة وهي موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (5): المؤسسات الصناعية محل الدراسة

الرقم	اسم المؤسسة	الموقع الجغرافي
1	LAFARGE	حمام الضلعة- ولاية المسيلة
2	TAOUAB	مجدل- ولاية المسيلة
3	HODNA LAIT	المنطقة الصناعية- ولاية المسيلة

<sup>1</sup> رحيم يونس كرو الغزاوي، مقدمة في منهج البحث العلمي، الطبعة الأولى، عمان، 2008، ص161.  
<sup>2</sup> در محمد، اهم مناهج وعينات وادوات البحث العلمي، مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية، العدد 9، الجزائر، 2017، ص313.

المنطقة الصناعية- ولاية المسيلة	ALGAL +	4
المنطقة الصناعية- ولاية المسيلة	MAGHREB PIPE	5

المصدر: من إعداد الطالب

ترجع الأسباب التي أدت إلى اختيار هذا النوع من العينات إلى:

- استعداد المؤسسات التي تم تحديدها على التعاون مع الباحث لإجراء الدراسة؛

- توفر المؤسسات التي تم تحديدها على خصائص تخدم أهداف الدراسة.

وعلى أساس العينة المختارة تم توزيع (190) استبيان، وقد تم استرجاع (152) استبيان، كما تم استبعاد (49) استبيان لعدم صلاحيتها للتحليل لتصبح بذلك العينة النهائية الصالحة للتحليل (103) استبيان.

### المطلب الأول: أداة الدراسة

نظرا لطبيعة موضوع البحث والمنهج المستخدم في الدراسة، وجدنا أن الأداة الأكثر ملاءمة لتحقيق أهداف الدراسة هي الاستبيان. وفي هذا المبحث سنعرض كيف تم إعداد الاستبيان وكيف تم اختباره، ليظهر في صورته النهائية محققا الغرض الذي صمم لأجله.

### الفرع الأول: إعداد الاستبيان

في مرحلة إعداد الاستبيان سيتم تحديد سلالم القياس الخاصة بكل متغير من متغيرات الدراسة، كذلك سلم القياس المستخدم في قياس المؤشرات، وفي الأخير سيتم تصميم الاستبيان في شكله الأولي.

#### أولاً: سلالم القياس المختارة لإعداد الاستبيان

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة والتي تناولت متغيرات الدراسة، تم تحديد سلالم القياس الخاصة بكل متغير من متغيرات الدراسة وكذلك عدد المؤشرات المكونة لكل سلم قياس والجدول التالي يوضح ذلك:

#### الجدول رقم (3): سلالم القياس المستخدمة في إعداد الاستبيان

قياس إدارة المواهب			
عدد المؤشرات	المؤلف	الأبعاد	البنية
13	حسين نزال (2016)	الاستقطاب	



	صالح علي سالم الجراح (2013)		إدارة المواهب
18	محمد سمير النجار (2018)	التطوير	
	صالح علي سالم الجراح (2013)		
	إياد احمد عبد الله أبو سلوب (2016)		
13	صالح علي سالم الجراح (2013)	الاحتفاظ	
	حسين نزال (2016)		
<b>قياس الإبداع التكنولوجي</b>			
9	زاوي حميدة (2018)	إبداع المنتج	الإبداع التكنولوجي
	عمير فضيلة (2018)		
8	زاوي حميدة (2018)	إبداع العملية	
	عمير فضيلة (2018)		

المصدر: من إعداد الطالب

ثانيا: المقياس المستخدم

تم اعتماد مقياس ليكرت السباعي لقياس المؤشرات والذي يتراوح من (1 إلى 7) بحيث كلما اقتربت الإجابة من (7) كلما كانت الموافقة بشكل كبير وهو ما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم (4): مقياس ليكرت السباعي

غير موافق بشدة	غير موافق	غير موافق نسبيا	محايد	موافق نسبيا	موافق	موافق بشدة
1	2	3	4	5	6	7

المصدر: عمرون (2014)

تم اختيار مقياس ليكرت السباعي من اجل الحصول على مجال تباين واسع لإعطاء نتائج إحصائية تعكس جيدا الظاهرة المدروسة.

ثالثا: تصميم الاستبيان

تم تصميم الاستبيان في شكله الأولي بشكل يخدم أغراض الدراسة، حيث تضمن ثلاث أقسام رئيسية وهي كالتالي:

**القسم الأول:** تضمن المعلومات الشخصية، حيث اشتملت هذه المعلومات على: الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المصلحة.

**القسم الثاني:** تضمن ثلاث أبعاد لقياس متغير إدارة المواهب، حيث اشتملت على (44) مؤشر موزعة على النحو التالي: الاستقطاب (13) مؤشر، الاحتفاظ (18) مؤشر، التطوير (13) مؤشر.

**القسم الثالث:** تضمن بعدين لقياس متغير الإبداع التكنولوجي، حيث اشتملت على (17) مؤشر موزعة على النحو التالي: إبداع المنتج (9)، إبداع العملية (8).

### الفرع الثاني: الموصفات المنهجية لإثبات صحة ومصداقية الاستبيان

حسب دراسة كل من (Wacheux et Roussel، 2005) و (Thietart، 1999) تم إعداد استبياننا وفق موصفات منهجية علمية أكاديمية، للتحقق من مصداقيته وذلك عبر ثلاث خطوات وهي:

#### الخطوة الأولى: صحة المحتوى

للتحقق من صحة محتوى الاستبيان والتأكد من انه يخدم أهداف البحث، تم عرضه على مجموعة من المحكمين الأكاديميين من ذوي الاختصاص بموضوع الدراسة، تألفت من (5) محكمين أسماؤهم بالملحق رقم (1)، وذلك لإبداء رأيهم حول الاستبيان من حيث الصياغة اللغوية والوضوح ومدى ملائمة كل مؤشر للمحور الذي ينتمي إليه أو أي ملاحظات أخرى يرونها مناسبة فيما يتعلق بالتعديل أو التغيير أو الحذف.

وفي ضوء المقترحات المقدمة قام الباحث بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل وتغيير ليصبح بذلك الاستبيان أكثر فهما وتحقيقاً لأهداف الدراسة.

#### الخطوة الثانية: الاختبار التجريبي

بمجرد التحقق من صحة المحتوى من طرف المحكمين الأكاديميين والمهنيين، يتم إخضاع الاستبيان للاختبار التجريبي على عينة صغيرة من الفئة المستهدفة، باستخدام تقنيتين إحصائيتين هما التحليل العاملي الاستكشافي وتحليل موثوقية الاتساق الداخلي باستخدام معامل ألفا كرونباخ، حيث تعمل هاتين التقنيتين على إزالة المؤشرات التي لا تستوفي المعايير المطلوبة في هذين الاختبارين والتي من الممكن أن تؤثر سلباً على موثوقية وسلامة النتائج المحصل عليها. وستعرض لهاتين التقنيتين بالتفصيل في تنقية الاستبيان في المبحث الثالث.

#### الخطوة الثالثة: إدارة الاستبيان

تتمثل هذه الخطوة في عملية جمع البيانات، عن طريق توزيع الاستبيان إما بتسليمه بشكل مباشر إلى المستجوبين أو غير مباشر عن طريق البريد الإلكتروني، حيث تتألف الفئة المستهدفة من رؤساء المصالح والأقسام في المؤسسات الصناعية محل الدراسة بالمسيلة.

#### المطلب الثالث: التقنيات الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات

بعد عملية جمع البيانات وترميزها وتفرغها تأتي عملية تحليل البيانات من خلال استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة ضمن برنامج SPSS V22، بغرض تحقيق أهداف الدراسة، حيث تمثلت هذه الأساليب الإحصائية فيما يلي:

#### أولاً: التحليل العاملي الاستكشافي

استخدامنا التحليل العاملي الاستكشافي بهدف الكشف عن المتغيرات الكامنة (المهمة) ضمن المتغيرات الظاهرة أو المؤشرات مما يمكن من التعامل مع عدد قليل من المتغيرات الكامنة عوض التعامل مع عدد كبير من المتغيرات الظاهرة.

#### ثانياً: معامل الثبات "ألفا كرونباخ":

استخدامنا معامل الثبات ألفا كرونباخ للتحقق من مدى الاتساق الداخلي للمؤشرات وبالتالي قياس مدى ثبات الاستبيان.

#### ثالثاً: معامل بيرسون:

استخدمنا معامل بيرسون لدراسة نوع ودرجة العلاقة بين أبعاد المتغير المستقل إدارة المواهب والمتغير التابع الإبداع التكنولوجي. وذلك بعد التأكد من أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

#### رابعاً: تحليل الانحدار الخطي المتعدد:

استخدامنا تحليل الانحدار الخطي المتعدد لدراسة أثر أبعاد المتغير المستقل إدارة المواهب على المتغير التابع الإبداع التكنولوجي.

## المبحث الثاني: التحليل الإحصائي للبيانات

سنقوم في هذا المبحث بالتحليل الثانوي للإحصائيات الوصفية للبيانات، كذلك سنقوم بتقنية الاستبيان عبر خطوتين باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي واختبار معامل ألفا كرونباخ.

## المطلب الأول: الإحصائيات الوصفية

قبل التحقق من فرضيات الدراسة، سنعرض الأوجه الإحصائية للعينة، وذلك من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (6): الإحصائيات الوصفية

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type	Skewness	Kurtosis
التطوير	103	1.50	6.67	4.92	1.01	- 1.019	1.320
الاحتفاظ	103	1.83	6.67	4.83	0.85	- 0.556	0.702
إبداع المنتج	103	1.67	6.67	4.93	0.95	- 0.992	1.274
إبداع العملية	103	2.80	7.00	5.61	0.74	- 0.736	1.315
التطوير	103	1.00	7.00	5.54	0.91	- 1.019	1.320

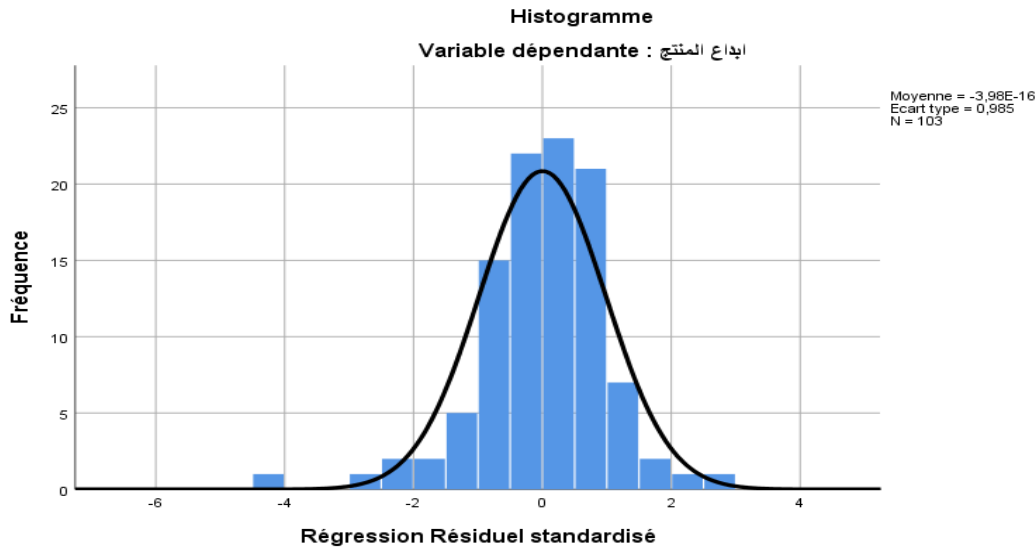
المصدر: مخرجات برنامج SPSS

يصف الجدول أعلاه القيم الدنيا والقيم القصوى والمتوسط، والانحراف المعياري لكل متغير وحجم الحالات الصالحة (N) لكل متغير، حيث نلاحظ أن قيم المتوسط تأخذ القيمة 1 كأدنى قيمة لها وتأخذ قيمة 7 كأقصى قيمة لها، ذلك لأن متغيرات الدراسة تم قياسها على سلم قياس ليكرت السباعي ذو 7 نقاط، كما أن قيم متوسطات جميع الأبعاد (الاستقطاب، التطوير، الاحتفاظ، إبداع المنتج، إبداع العملية) هي أكبر من 1.5 مرة من قيمة الانحراف المعياري للمتوسط، كما يوضح الجدول أيضا عدد الملاحظات (N) لجل مؤشرات متغيرات الدراسة والتي تم الاعتماد عليها في تحليل المعطيات وعددها (103) ملاحظة.

كما يوضح الجدول أيضا مقياسي **kurtosi** للتوزيع المفلطح الذي ينحصر مجاله الطبيعي المغلق بين [-3، +3]، وكذلك توزيع التماثل الطبيعي **skewness** في مجاله المغلق الذي ينحصر بين [-2، +2]، وقد بينت نتائج الاختبار أن جل المؤشرات التي تدرج تحت متغيرات دراستنا كان توزيعها حسب المقاييس المذكورين أعلاه طبيعيا، ماعدا المؤشر التالي والذي كانت قيمته شاذة وغير طبيعية:

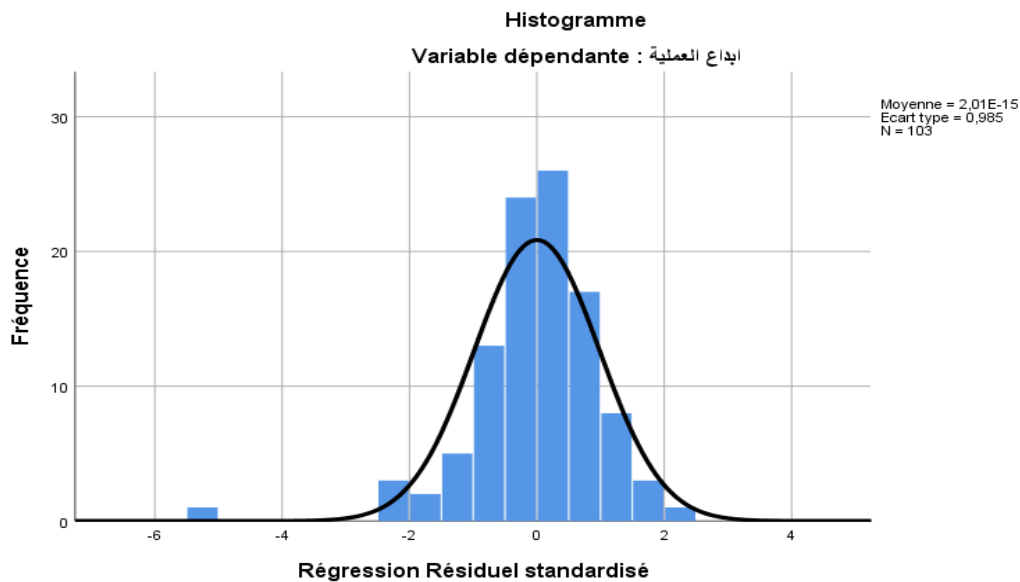
حسب مقياس **kurtoisis** نجد أن قيمة مؤشر إبداع العملية هي (5.014) وهي قيمة شاذة وغير طبيعية. عموماً نستنتج أن توزيع المتغيرات حسب مقياسي **kurtoisis** و **skewness** مقبول، وللتأكد أكثر من طبيعة البيانات تم الاستعانة بالرسم البياني التالي:

الشكل رقم(5): التوزيع الطبيعي لبعد إبداع المنتج



المصدر: مخرجات برنامج SPSS

الشكل رقم(6): التوزيع الطبيعي لبعد إبداع العملية



المصدر: مخرجات برنامج SPSS

يوضح الشكل (5) والشكل (6) مقارنة الدرجة المجمعدة للبيانات الفعلية بالتوزيع الطبيعي، حيث نجد أن البيانات متماثلة تقريبا وهو ما يؤكد أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

### المطلب الثاني: تنقية الاستبيان

بعد المرحلة الأولى من جمع البيانات تأتي عملية تنقية الاستبيان باستخدام تقنيات إحصائية معينة، وذلك بغرض إثبات صلاحية وموثوقية سلالم القياس المكونة للاستبيان.

#### الفرع الأول: إجراءات تنقية الاستبيان

وفقا لمنهج Churchill الذي تم تحديثه بواسطة Rouseel تمر عملية تنقية الاستبيان باختبارين، حيث يتم في الاختبار الأول استخدام تقنية التحليل العاملي الاستكشافي وفي الاختبار الثاني يتم استخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ وفيما يلي عرض لكيفية عمل هاتين التقنيتين الإحصائيتين:

#### أولا: التحليل العاملي الاستكشافي

يعتبر التحليل العاملي إستراتيجية منهجية لتلخيص تعدد المتغيرات المقاسة واختزالها إلى متغير كامن واحد، أو عدد قليل من المتغيرات الكامنة، مما يسهل التعامل مع هذه القلة من المتغيرات الكامنة، بدون أن يترتب عليها هدر في المتغيرات الأصلية (تيغرة، 2012)<sup>7</sup>

وتتم عملية اختزال المؤشرات بناء على درجة التشعب لكل مؤشر، حيث يشير philipeau (1986) إلى أن "درجة تشعب المؤشرات الأكبر من (0.8) هي قيمة جيدة جدا وتعكس مصداقية المؤشرات، أما عندما تكون بين (0.8-0.65) فهي جيدة، أما إذا كانت ما بين (0.65-0.4) فهي متوسطة، أما المؤشرات الأقل من (0.4) فهي ضعيفة ويجب أن تحذف وهي مذكورة في كتاب (Roussel, 2005)، إضافة إلى ذلك يجب إزالة المؤشرات التي تحتوي على درجة تشعب أقل من أو يساوي (0.5)". (عمرون، 2020)<sup>8</sup>

#### ثانيا: معامل الثبات ألفا كرونباخ

بهدف الحصول على سلم قياس متسق يعكس موثوقية سلالم قياس الاستبيان، سنعتمد على اختبار معامل ألفا كرونباخ كثاني خطوة بعد التحليل العاملي الاستكشافي من أجل اختبار تجانس ومصداقية سلالم القياس المستخدمة.

وفقا لـ Peterson (1994) و Kopalle et Lehman (1997) فإن قيمة معامل ألفا كرونباخ التي تتراوح في حدود (0.7) هي مقبولة جدا، والقيمة التي تتراوح ما بين (0.89-0.80) فهي جيدة، أما إذا كانت قيمة ألفا كرونباخ أكبر من (0.90) لسلم القياس، ينبغي إزالة المؤشر الذي تتراوح

<sup>7</sup> أحمد بوزيان تيغرة، التحليل العاملي الاستكشافي و التوكيدي مفاهيمها ومنهجيتها بتوظيف حزمة SPSS وليزرل LISERL، دار المسيرة للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، الأردن، 2012، ص ص 20-21.

<sup>8</sup> عمرون بوجمعة، دليل إعداد استبيان كمي معد للبحث العلمي الأكاديمي، لم يطبع بعد، 2020، ص 75.

قيمة معامل ألفا كرونباخ اكبر من (0.90)، وهذا العمل الترددي يكون جاريا حتى الحصول على سلم قياس ذو سمة جيدة أو جيدة جدا. (Amroune، 2014)<sup>9</sup>

### الفرع الثاني: نتائج تنقية الاستبيان

بناء على النتائج المحصل عليها من الاختبار الأول باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي تم إزالة مؤشر واحد فقط لا يستوفي المعايير المطلوبة في هذا الاختبار والتي كانت درجة تشبعه اقل من 0.5 وتم الاحتفاظ فقط بالمؤشرات الصالحة والموضحة في الجدول رقم (7).

بناء على النتائج المحصل عليها من الاختبار الثاني باستخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ تبين وجود ثلاث سلالم قياس خاصة بمحور إدارة المواهب وسلم قياس خاص بمحو الإبداع التكنولوجي معامل ألفا كرونباخ لهم كان اكبر من (0.9) مما تطلب تقصير في هذه السلالم ، حيث تم حذف (4) مؤشرات من سلم قياس "الاستقطاب" و تم حذف (3) مؤشرات من سلم قياس "التطوير" وتم حذف (4) مؤشرات من سلم قياس "الاحتفاظ وتم حذف مؤشرين من سلم قياس "إبداع العملية" وبذلك استقر معامل ألفا كرونباخ لسلالم القياس في حدود (0.89-0.8) وهي موضحة في الجدول رقم (7).

الجدول رقم (7): درجة التشبع (القوة العاملية) وقياس الموثوقية لكل سلم من سلالم القياس للاستبيان

البنية	سلم القياس	رقم المؤشر	المؤشر	درجة التشبع	معامل الفا كرونباخ
إدارة المواهب	الاستقطاب	1.6	سمعة المؤسسة تستقطب أفضل الموهوبين	0.664	0.863
		2.6	بيئة العمل في المؤسسة جاذبة للمواهب	0.742	
		3.6	تقوم المؤسسة بالتخطيط المنظم لتحديد احتياجاتها الحالية والمستقبلية من المواهب	0.670	
		4.6	تولي المؤسسة اهتماما لاستقطاب المواهب داخليا عوض الإعلان عنها	0.725	
		5.6	تعمل المؤسسة على تقييم مطابقة كفاءة الفرد مع الوظيفة الشاغرة	0.725	
		6.6	تمارس المؤسسة مبدأ تكافؤ الفرص في عملية اختيار الموظفين	0.727	

<sup>9</sup> Amroune Boudjemaa, Impact des programmes de mise a niveau sur la performance de la PME dans un envergement ouverte intense, Thèse doctorat ,Université de Québec a Montréal, Canada ,2014 ,p 185.

		الموهوبين			
0.894	0.804	تحدد المؤسسة الاحتياجات التدريبية للموظفين بشكل موضوعي	1.7	التطوير	
	0.806	تشجع المؤسسة مبدأً تشاركي المعرفة بين الموظفين الموهوبين	2.7		
	0.743	تتيح المؤسسة للموهوبين التدريب الخارجي من خلال التعاقد مع جهات خارجية متخصصة	3.7		
	0.583	تعتمد المؤسسة أسلوب نقل موظفي المؤسسة بين وظيفتين أو أكثر	4.7		
	0.732	تشجع المؤسسة الموظفين على تطوير مسارهم الوظيفي	5.7		
	0.786	تخصص المؤسسة ميزانية خاصة لتطوير الموظفين الموهوبين	6.7		
0.871	0.691	تتيح المؤسسة الفرصة للموهوبين للإبداع الشخصي	8.1	الاحتفاظ	
	0.670	تؤكد المؤسسة على عدالة نظم التعويضات	8.2		
	0.674	تقدم المؤسسة رواتب وحوافز تتلائم مع الموهوبين وقدراتهم	8.3		
	0.791	توفر المؤسسة ظروف عمل ملائمة تخلق جواً محفزاً للعاملين بها	8.4		
	0.738	تقوم المؤسسة بدراسة أسباب ترك العاملين للوظيفة خاصة الموهوبين منهم	8.5		
	0.658	تهتم المؤسسة بأمن وسلامة وصحة موظفيها	8.6		



0.871	0.662	تعمل المؤسسة على تقديم منتجات جديدة متميزة من حيث المواصفات المطلوبة في السوق	1.9	إبداع المنتج	الإبداع التكنولوجي
	0.625	تعمل المؤسسة على التحسين في منتجاتها اعتمادا على نتائج دراسات السوق	2.9		
	0.643	يتم تحسين المنتجات بالاعتماد على الخبرات الموجودة في المؤسسة	3.9		
	0.782	تخصص المؤسسة جزء معتبر من ميزانيتها لقسم البحث والتطوير لتطوير منتجاتها	4.9		
	0.770	تعمل المؤسسة على تطوير منتجاتها بشكل مستمر	5.9		
0.823	0.681	تقوم المؤسسة بتحسين عملياتها الإنتاجية لتتوافق مع متطلبات تصميم المنتج الجديد	1.10	إبداع العملية	
	0.693	تعتمد المؤسسة في تحسين عملياتها الإنتاجية على الخبرات المتاحة لديها	2.10		
	0.719	تخصص المؤسسة مبالغ معتبرة لدعم جهود البحث والتطوير الخاصة بتطوير عملياتها الإنتاجية	3.10		
	0.601	تسعى المؤسسة إلى إتباع الأساليب العلمية في تحسين العمليات الإنتاجية بمساعدة الحاسوب	4.10		
	0.577	تقوم المؤسسة باقتناء أجهزة إنتاج ذات تكنولوجيا متطورة	5.10		

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

### المبحث الثالث: التحقق من الفرضيات

نسعى من خلال هذا المبحث إلى التحقق من الفرضية الأولى، وذلك بالاعتماد على تقنية الارتباط الثنائي، أما الفرضية الثانية فسنتحقق منها بالاعتماد على تقنية الانحدار الخطي المتعدد.

## المطلب الأول: التحقق من الفرضية الأولى

بداية سيتم التذكير النظري حول التحقق من الفرضية الأولى بعدها يتم إخضاع البيانات للتحليل باستخدام التقنية الإحصائية المناسبة وفي الأخير يتم اتخاذ قرار قبول أو رفض الفرضية بناء على النتائج المحصل عليها.

### الفرع الأول: تذكير نظري حول التحقق من الفرضية الأولى

تنص الفرضية الأولى على انه "توجد علاقة دالة وإيجابية بين أبعاد إدارة المواهب وأبعاد الإبداع التكنولوجي".

للتحقق من هذه الفرضية تم الاعتماد على تقنية الارتباط الثنائي، وبما أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي تم استخدام معامل الارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين أبعاد إدارة المواهب وأبعاد الإبداع التكنولوجي ومعرفة ما إذا كانت دالة معنويًا أو غير دالة معنويًا وذلك حسب قاعد القرار التالية:

الفرضية الصفرية  $H_0 =$  لا توجد علاقة دالة وإيجابية بين أبعاد إدارة المواهب وأبعاد الإبداع التكنولوجي.

$$H_0 : P = 0 \longleftrightarrow \text{Sig (0.05)}$$

القرار: في هذه الحالة نستدل على الفرضية الصفرية ( $H_0$ )

الفرضية البديلة  $H_1 =$  توجد علاقة دالة وإيجابية بين أبعاد إدارة المواهب وأبعاد الإبداع التكنولوجي.

$$H_0 : P \neq 0 \longleftrightarrow \text{Sig (0.05)}$$

القرار: في هذه الحالة نرفض الفرضية الصفرية ونستدل على الفرضية البديلة ( $H_1$ )

**P** : معامل بيرسون

### الفرع الثاني: تحليل نتائج اختبار الارتباط الثنائي

أظهرت نتائج اختبار الارتباط الثنائي مجموعة من الارتباطات بين أبعاد إدارة المواهب وأبعاد الإبداع التكنولوجي، والجدول التالي يوضح مختلف الارتباطات بين متغيرات الدراسة:

الجدول رقم (8): معاملات الارتباط بين أبعاد إدارة المواهب وأبعاد الإبداع التكنولوجي

	الاستقطاب	التطوير	الاحتفاظ	إبداع المنتج	إبداع العملية	الإبداع التكنولوجي
الاستقطاب	Corrélacion de Pearson Sig. (bilatérale) N 103	1				
	Corrélacion de	,639**	1			

التطوير	Pearson Sig. (bilatérale) N	,000 103	103				
الاحتفاظ	Corrélacion de Pearson Sig. (bilatérale) N	,714** ,000 103	,614** ,000 103	1 103			
إبداع المنتج	Corrélacion de Pearson Sig. (bilatérale) N	,592** ,000 103	,506** ,000 103	,551** ,000 103	1 103		
إبداع العملية	Corrélacion de Pearson Sig. (bilatérale) N	,465** ,000 103	,492** ,000 103	,472** ,000 103	,721** ,000 103	1 103	
الإبداع التكنولوجي	Corrélacion de Pearson Sig. (bilatérale) N	,562** ,000 103	,536** ,000 103	,547** ,000 103	,911* ,000 103	,943** ,000 103	1 103

المصدر: مخرجات برنامج SPSS

يتضح من الجدول أعلاه أن جميع معاملات الارتباط بين أبعاد إدارة المواهب وأبعاد الإبداع التكنولوجي كانت دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01)، كما نجد أن أعلى قيمة لمعامل الارتباط ظهرت بين كل من الاستقطاب وإبداع المنتج بقيمة 0.592 يليه الارتباط بين التطوير وإبداع المنتج بقيمة (0.506) يليه الارتباط بين الاحتفاظ وإبداع المنتج بقيمة (0.551) حيث تدل كل هذه المعاملات على وجود علاقة طردية قوية وموجبة، في حين نجد أن أدنى قيمة لمعامل الارتباط كانت بين الاستقطاب وإبداع العملية بقيمة (0.465) أما معامل الارتباط بين كل من متغيري التطوير والاحتفاظ ومتغير إبداع العملية كانت بقيمة (0.492) و (0.472) على التوالي حيث تدل كل هذه المعاملات على وجود علاقة طردية متوسطة وموجبة بين المتغيرات المستقلة ومتغير إبداع العملية.

الفرع الثالث: ملخص النتائج وقرار التحقق من الفرضية الأولى

من أجل اتخاذ القرار بشأن الفرضية الأولى والتي تنص على أنه "توجد علاقة دالة وإيجابية بين أبعاد إدارة المواهب وأبعاد الإبداع التكنولوجي في المؤسسات محل الدراسة" تم إعداد الجدول رقم (9) كملخص لنتائج اختبار معامل الارتباط بيرسون.

الجدول رقم (9): ملخص نتائج مصفوفة الارتباط بيرسون

الإبداع التكنولوجي				
أبعاد إدارة المواهب	معامل الارتباط بيرسون (P)	الدالة (SIG)	اتجاه العلاقة	قوة العلاقة
الاستقطاب	0.562	0.000	توجد علاقة	قوية

إبداع المنتج					
أبعاد إدارة المواهب	معامل الارتباط بيرسون (P)	الدلالة (SIG)	اتجاه العلاقة	قوة العلاقة	
التطوير	0.536	0.000	توجد علاقة دالة معنويا	طردية	قوية
الاحتفاظ	0.547	0.000	توجد علاقة دالة معنويا	طردية	قوية
إبداع العملية					
أبعاد إدارة المواهب	معامل الارتباط بيرسون (P)	الدلالة (SIG)	اتجاه العلاقة	قوة العلاقة	
الاستقطاب	0.592	0.000	توجد علاقة دالة معنويا	طردية	قوية
التطوير	0.506	0.000	توجد علاقة دالة معنويا	طردية	قوية
الاحتفاظ	0.551	0.000	توجد علاقة دالة معنويا	طردية	قوية
إبداع العملية					
أبعاد إدارة المواهب	معامل الارتباط بيرسون (P)	الدلالة (SIG)	اتجاه العلاقة	قوة العلاقة	
الاستقطاب	0.465	0.000	توجد علاقة دالة معنويا	طردية	متوسطة
التطوير	0.492	0.000	توجد علاقة دالة معنويا	طردية	متوسطة
الاحتفاظ	0.472	0.000	توجد علاقة دالة معنويا	طردية	متوسطة

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

بناء على ملخص نتائج اختبار معامل الارتباط (بيرسون) الموضح في الجدول أعلاه، يتضح أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية وإيجابية بين أبعاد إدارة المواهب وأبعاد الإبداع التكنولوجي في المؤسسات الصناعية محل الدراسة، وعليه نرفض الفرضية الصفرية (H0) التي تنص على أنه "لا توجد علاقة دالة وإيجابية بين أبعاد إدارة المواهب و أبعاد الإبداع التكنولوجي" ونستدل بالفرضية البديلة (H1) والتي تنص على أنه "توجد علاقة دالة وإيجابية بين أبعاد إدارة المواهب وأبعاد الإبداع التكنولوجي".

### المطلب الثاني: اختبار الفرضية الثانية

بداية سيتم التذكير النظري حول التحقق من الفرضية الثانية بعدها يتم إخضاع البيانات للتحليل باستخدام التقنية الإحصائية المناسبة وفي الأخير يتم اتخاذ قرار قبول أو رفض الفرضية بناء على النتائج المحصل عليها.

الفرع الأول: تذكير نظري حول اختبار الفرضية الثانية

تنص الفرضية الثانية على انه " يوجد أثر ايجابي ودال لأبعاد إدارة المواهب على أبعاد الإبداع التكنولوجي".

من اجل التحقق من الفرضية الثانية سنستخدم اختبار الانحدار الخطي المتعدد والذي سيتم من خلاله تحديد أثر أبعاد إدارة المواهب على أبعاد الإبداع التكنولوجي، وذلك وفق قاعدة القرار التالية:  
**H<sub>0</sub>: الفرضية الصفرية:** لا يوجد أثر دال وايجابي لأبعاد إدارة المواهب على أبعاد الإبداع التكنولوجي.

$$H_0 : B1, B2, B3 = 0 \longleftrightarrow \text{Sig } 0.05$$

القرار: في هذه الحالة نستدل على الفرضية الصفرية (**H<sub>0</sub>**)

**H<sub>1</sub>: الفرضية البديلة:** يوجد أثر دال وايجابي لأبعاد إدارة المواهب على أبعاد الإبداع التكنولوجي.

$$H_0 : B1, B2, B3 \neq 0 \longleftrightarrow \text{Sig } 0.05$$

القرار: في هذه الحالة نرفض الفرضية الصفرية نستدل على الفرضية البديلة (**H<sub>1</sub>**)

**B1, B2, B3:** ميل (اثر) المتغيرات المستقلة

الفرع الثاني: تحليل نتائج اختبار الانحدار الخطي المتعدد

لتحديد أثر أبعاد إدارة المواهب على أبعاد إبداع التكنولوجي ستمر عملية تحليل البيانات باستخدام تقنية الانحدار الخطي المتعدد على ثلاث مراحل، في المرحلة الأولى سيكون التحليل كلي وذلك لمعرفة أثر إدارة المواهب على الإبداع التكنولوجي، أما في المرحلة الثانية والثالثة سيكون التحليل جزئي لمعرفة أثر أبعاد إدارة المواهب على كل من إبداع المنتج وإبداع العملية على التوالي.

المرحلة الأولى: اثر أبعاد إدارة المواهب على الإبداع التكنولوجي

أظهرت المرحلة الأولى من عملية التحليل النتائج الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (10): نتائج الانحدار المتعدد بين أبعاد إدارة المواهب والإبداع التكنولوجي

Récapitulatif des modèles <sup>b</sup>					
Modèle	R	R-deux	R-deux ajuste	Erreur standard de l'estimation	
1	,625	,390	,372	,6118	
ANOVA <sup>a</sup>					
Modèle	Somme de carres	ddl	Carrémoyen	F	Sig

1	Régression	736,23	3	7,912	21,139	,000
	de Student	37,054	99	,374		
	Total	60,791	102			
Coefficients <sup>a</sup>						
Modèle	B	Erreur standard	Beta	t	Sig	
1	(Constante)	2,716	,373		7,279	,000
	الاستقطاب	,191	,091	,252	2,094	,039
	التطوير	,218	,097	,241	2,263	,026
	الاحتفاظ	,176	,094	,219	1,866	,065

المصدر: مخرجات برنامج SPSS

يظهر لنا الجزء الأول من نتائج تحليل الانحدار المتعدد في المرحلة الأولى المبين في الجدول أعلاه معامل الارتباط **R** بقيمة (0.625) وهو يدل على أن العلاقة بين المتغيرات المستقلة (الاستقطاب، التطوير، الاحتفاظ) والمتغير التابع الإبداع التكنولوجي قوية وطرديّة، كما يظهر لنا أيضا معامل التحديد **R<sup>2</sup>** بقيمة (0.39) ومعامل التحديد المعدل **R** بقيمة 0.372 وهي قيمة أدق من قيمة معامل التحديد **R** أي أن المتغيرات المستقلة (الاستقطاب، التطوير، الاحتفاظ) تفسر ما نسبته (37.2%) من التغير الحاصل في المتغير التابع الإبداع التكنولوجي.

أما بالنسبة للجزء الثاني المتعلق بتحليل تباين الانحدار والذي يتم من خلاله اختبار دلالة **R<sup>2</sup>** للنموذج، فإنه يظهر لنا قيمة مستوى الدلالة (**sig**) اقل من 0.05 وهذا يعني أن **R<sup>2</sup>** دالة إحصائيا، وبالتالي فإنه يمكن الاعتماد على المتغيرات المستقلة (الاستقطاب، التطوير، الاحتفاظ) في التنبؤ بقيمة المتغير التابع الإبداع التكنولوجي.

أما بالنسبة للجزء الأخير المتعلق بالمعاملات فيظهر لنا في العمود **B** معاملات المتغيرات المستقلة (الاستقطاب، التطوير، الاحتفاظ) وهي موجبة، أما العمود **Beta** فيبين لنا أي من المتغيرات المستقلة كان له تأثير أكبر على المتغير التابع، حيث نلاحظ أن الاستقطاب كان له تأثير أكبر على الإبداع التكنولوجي يليه التطوير ثم الاحتفاظ بقيمة اقل، لكن المتغيرات المستقلة التي كانت لها أثر ذو دلالة إحصائية على المتغير التابع هي الاستقطاب والاحتفاظ وهو ما تظهره قيمة **t** ستيودنت وقيمة (**sig**) مستوى الدلالة، حيث كانت قيمة **t** ستيودنت لكليهما أكبر من (1.96) وقيمة (**sig**) مستوى الدلالة لكليهما اقل من 0.05.

من نتائج الجدول رقم (10) يمكن تشكيل معادلة الانحدار كما يلي:

$$\text{الإبداع التكنولوجي} = 2.716 + 0.191 \times (\text{الاستقطاب}) + 0.218 \times (\text{التطوير}) + 0.176 \times (\text{الاحتفاظ}) + e$$

المرحلة الثانية: أثر أبعاد إدارة المواهب على إبداع المنتج

أظهرت المرحلة الثانية من عملية التحليل النتائج الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (11): نتائج الانحدار المتعدد بين أبعاد إدارة المواهب وإبداع المنتج

Récapitulatif des modèles <sup>b</sup>						
Modèle	R	R-deux	R-deux ajuste	Erreur standard de l'estimation		
1	,631	,398	,380	,58672		
ANOVA <sup>a</sup>						
Modèle		Somme de carres	ddl	Carrémoyen	F	Sig
1	Régression	22,526	3	7,509	21,812	,000
	de Student	34,080	99	,344		
	Total	56,606	102			
Coefficients <sup>a</sup>						
Modèle	B	Erreur standard	Beta	t	Sig	
1	(Constante)	2,914	,358		8,143	,000
	الاستقطاب	,248	,087	,340	2,842	,005
	التطوير	,139	,093	,159	1,504	,136
	الاحتفاظ	,164	,091	,211	1,811	,073

المصدر: مخرجات برنامج SPSS

يظهر لنا الجزء الأول من نتائج تحليل الانحدار المتعدد في المرحلة الثانية المبين في الجدول أعلاه معامل الارتباط **R** بقيمة (0.631) وهو يدل على أن العلاقة بين المتغيرات المستقلة (الاستقطاب، التطوير، الاحتفاظ) والمتغير التابع إبداع العملية قوية وطردية، كما يظهر لنا أيضا معامل التحديد **R** بقيمة (0.398) ومعامل التحديد المعدل **R**<sup>2</sup> بقيمة (0.380) وهي قيمة أدق من قيمة معامل التحديد **R** أي أن المتغيرات المستقلة (الاستقطاب، التطوير، الاحتفاظ) تفسر ما نسبته (38%) من التغير الحاصل في المتغير التابع إبداع المنتج.

أما بالنسبة للجزء الثاني المتعلق بتحليل تباين الانحدار، فإنه يظهر لنا قيمة مستوى الدلالة (**sig**) اقل من 0.05 وهذا يعني أن **R**<sup>2</sup> دالة إحصائيا، وبالتالي فإنه يمكن الاعتماد على المتغيرات المستقلة (الاستقطاب، التطوير، الاحتفاظ) في التنبؤ بقيمة المتغير التابع إبداع المنتج.

أما بالنسبة للجزء الأخير المتعلق بالمعاملات فيظهر لنا في العمود **B** معاملات المتغيرات المستقلة (الاستقطاب، التطوير، الاحتفاظ) وهي موجبة، أما العمود **Beta** فيبين لنا أي من المتغيرات المستقلة كان له تأثير أكبر على المتغير التابع، حيث نلاحظ أن الاستقطاب كان له تأثير أكبر على الإبداع التكنولوجي يليه الاحتفاظ ثم التطوير بقيمة اقل، لكن المتغير المستقل الذي كان له تأثير ذو دلالة إحصائية على المتغير التابع إبداع المنتج هو الاستقطاب وهو ما تظهره قيمة **t** ستيودنت وقيمة (**sig**) مستوى الدلالة، حيث كانت قيمة **t** ستيودنت لمتغير الاستقطاب أكبر من (1.96) وقيمة (**sig**) مستوى الدلالة اقل من (0.05).

من نتائج الجدول رقم (11) يمكن تشكيل معادلة الانحدار كما يلي:

$$\text{إبداع المنتج} = 2.914 + 0.248 \times (\text{الاستقطاب}) + 0.139 \times (\text{التطوير}) + 0.164 \times (\text{الاحتفاظ}) + e$$

المرحلة الثالثة: اثر أبعاد إدارة المواهب على إبداع العملية

أظهرت المرحلة الثالثة من عملية التحليل النتائج الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (12): نتائج الانحدار المتعدد بين أبعاد إدارة المواهب و إبداع العملية

Récapitulatif des modèles <sup>b</sup>						
Modèle	R	R-deux	R-deux ajuste	Erreur standard de l'estimation		
1	,546	,298	,276	,78085		
ANOVA <sup>a</sup>						
Modèle	Somme de carres	ddl	Carrémoyen	F	Sig	
1	Régression	25,572	3	8,524	13,980	,000
	de Student	60,632	99	,610		



		Total	85,935	102		
Coefficients <sup>a</sup>						
Modèle		B	Erreur standard	Beta	t	Sig
1	(Constante)	2,518	,476		5,288	,000
	الاستقطاب	,133	,116	,148	1,146	,255
	التطوير	,298	,123	,277	2,416	,018
	الاحتفاظ	,188	,121	,197	1,563	,121

المصدر: مخرجات برنامج SPSS

يظهر لنا الجزء الأول من نتائج تحليل الانحدار المتعدد في المرحلة الثالثة المبين في الجدول أعلاه معامل الارتباط **R** بقيمة (0.546) وهو يدل على أن العلاقة بين المتغيرات المستقلة (الاستقطاب، التطوير، الاحتفاظ) والمتغير التابع إبداع العملية قوية وطردية، كما يظهر لنا أيضا معامل التحديد **R** بقيمة 0.298 ومعامل التحديد المعدل **R**<sup>2</sup> بقيمة (0.276) وهي قيمة أدق من قيمة معامل التحديد **R** أي أن المتغيرات المستقلة (الاستقطاب، التطوير، الاحتفاظ) تفسر ما نسبته (27.6%) من التغير الحاصل في المتغير التابع إبداع العملية.

أما بالنسبة للجزء الثاني المتعلق بتحليل تباين الانحدار، فإنه يظهر لنا قيمة مستوى الدلالة (**sig**) اقل من 0.05 وهذا يعني أن **R**<sup>2</sup> دالة إحصائيا، وبالتالي فإنه يمكن الاعتماد على المتغيرات المستقلة (الاستقطاب، التطوير، الاحتفاظ) في التنبؤ بقيمة المتغير التابع إبداع العملية.

أما بالنسبة للجزء الأخير المتعلق بالمعاملات فيظهر لنا في العمود **B** معاملات المتغيرات المستقلة (الاستقطاب، التطوير، الاحتفاظ) وهي موجبة، أما العمود **Beta** فيبين لنا أي من المتغيرات المستقلة كان له تأثير أكبر على المتغير التابع، حيث نلاحظ أن التطوير كان له تأثير أكبر على إبداع العملية يليه الاحتفاظ ثم الاستقطاب بقيمة اقل، لكن المتغير المستقل الذي كان له أثر ذو دلالة إحصائية على المتغير التابع إبداع العملية هو التطوير وهو ما تظهره قيمة **t** ستيودنت وقيمة (**sig**) مستوى الدلالة، حيث كانت قيمة **t** ستيودنت لمتغير التطوير أكبر من (1.96) وقيمة (**sig**) مستوى الدلالة اقل من 0.05.

من نتائج الجدول رقم (12) يمكن تشكيل معادلة الانحدار كما يلي:

$$\text{الإبداع العملية} = 2.518 + 0.133 \times (\text{الاستقطاب}) + 0.298 \times (\text{التطوير}) + 0.188 \times (\text{الاحتفاظ}) + e$$

الفرع الثالث: ملخص النتائج وقرار التحقق من الفرضية الثانية

كمخلص لنتائج تحليل البيانات باستخدام تقنية الانحدار الخطي المتعدد والتي مرت بثلاث مراحل تبين مايلي:

**المرحلة الأولى:** تبين أن هناك أثر دال وإيجابي لكل من الاستقطاب والتطوير على الإبداع التكنولوجي وهذا ما توضحه المعاملات الموجبة لكل من الاستقطاب والتطوير وكذلك مستوى الدلالة (**Sig**) التي كانت أقل من (**0.05**) لكلا المتغيرين.

**المرحلة الثانية:** تبين أن هناك أثر دال وإيجابي للاستقطاب فقط على إبداع المنتج وهذا ما يوضحه المعامل الموجب للاستقطاب وكذلك مستوى الدلالة (**Sig**) التي كانت أقل من (**0.05**).

**المرحلة الثالثة:** تبين أن هناك أثر دال وإيجابي للتطوير فقط على إبداع العملية وهذا ما يوضحه المعامل الموجب للتطوير وكذلك مستوى الدلالة (**Sig**) التي كانت أقل من (**0.05**).

وبناء على ما تقدم نرفض الفرضية الصفرية (**H0**) التي تنص على أنه "لا يوجد أثر دال وإيجابي لأبعاد إدارة المواهب على أبعاد الإبداع التكنولوجي" ونستدل بالفرضية البديلة (**H1**) والتي تنص على أنه "يوجد أثر دال وإيجابي لأبعاد إدارة المواهب على أبعاد الإبداع التكنولوجي".

### خلاصة

الهدف من هذا الفصل هو التحقق من صحة فرضيتي الدراسة، حيث تم في البداية عرض الإطار المنهجي للدراسة والذي تم فيه تحديد مجتمع وعينة الدراسة والأداة المناسبة لجمع البيانات والمتمثلة في الاستبيان، بعدها تم التأكد من صحة محتوى الاستبيان وإخضاعه للاختبار التجريبي الذي تم من خلاله تنقية الاستبيان، حيث أدت نتائج التنقية إلى استبعاد (14) مؤشر من بين (42) مؤشر وبالتالي أصبح لدينا (28) مؤشر يستوفي المعايير المطلوبة مقاسة على مقياس ليكرت السباعي، بعد ذلك تم استخدام التقنيات الإحصائية المناسبة للتحقق من فرضيتي الدراسة وذلك باستخدام برنامج SPSS V22، وكانت نتائج التحقق من فرضيتي الدراسة ملخصة في الجداول التالي :

### جدول رقم (13): نتائج اختبار الفرضيات

القرار	صيغة الفرضية	الفرضية
مؤكدة كلياً	توجد علاقة دالة وإيجابية بين أبعاد إدارة المواهب وأبعاد الإبداع التكنولوجي	الفرضية (1)
غير مؤكدة	يوجد أثر دال وإيجابي بين أبعاد إدارة المواهب وأبعاد الإبداع التكنولوجي	الفرضية (2)

المصدر: من إعداد الطالب

# قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

أ. الكتب

01. حسين عبد الحفيظ الكيلاني، الموهبة والتفكير الإبداعي في التعليم، دار دجلة، الطبعة الأولى، الأردن، 2009.
02. خالد بن محمد بن محمود الرباعي، التفكير الإبداعي والمتغيرات النفسية والاجتماعية لدى الطلاب الموهوبين، مركز دبيونو لتعليم التفكير، الطبعة الأولى، الأردن، 2014.
03. احمد علي صالح، إدارة رأس المال البشري: مطارحات إستراتيجية في تنشيط الاستثمار ومواجهة الانهيار، دار اليازوري للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن، 2015.
04. فايز الجهني، مناهج وبرامج الموهوبين: تخطيطها- تنفيذها- تقويمها، دار الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن، 2010.
05. محمد عبد الله شاهين محمد، الاقتصاد المعرفي وأثره على التنمية الاقتصادية للدور العربية، دار حميثر للنشر والترجمة، مصر، 2018.
06. عبد الله حسن مسلم، الإبداع والابتكار الإداري في التنظيم والتنسيق، دار المعنز، الطبعة الأولى، عمان، 2015.
07. عبد المطلب أمين القريطي، الموهوبون والمتفوقون، دار النشر عالم الكتب، الطبعة الأولى، مصر، 2014.
08. رحيم يونس كرو العزاوي، مقدمة في منهج البحث العلمي، الطبعة الأولى، عمان، 2008.
09. أمحمد بوزيان تيغرة، التحليل العملي الاستكشافي و التوكيدي مفاهيمها ومنهجيتها بتوظيف حزمة SPSS وليزرل LISERL، دار المسيرة للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، الأردن، 2012.
10. عمرون بوجمعة، دليل إعداد استبيان كمي معد للبحث العلمي الأكاديمي، لم يطبع بعد، 2020.

ب. الرسائل

11. نجاه كورتل، تفعيل آليات تنافسية المؤسسة الوطنية من خلال تنشيط نظام الإبداع التكنولوجي، أطروحة دكتوراه، قسم علوم الاقتصادية، جامعة فرحات عباس سطيف1، الجزائر، 2017.
12. زواوي حميد، الإبداع التكنولوجي كمدخل لاكتساب ميزة تنافسية مستدامة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية، أطروحة دكتوراه، قسم علوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، 2018.
13. بن نذير نصر الدين، دراسة إستراتيجية للإبداع التكنولوجي في تكوين القدرة التنافسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، أطروحة دكتوراه، قسم علوم التسيير، جامعة الجزائر3، الجزائر، 2012.

14. عمير فضيلة، أثر الإبداع التكنولوجي على الإستراتيجية التنافسية للمؤسسات، أطروحة دكتوراه، قسم علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2018.
15. عابدي محمد السعيد، الابتكار واستراتيجيات الاستثمار في رأس المال البشري، أطروحة دكتوراه، قسم علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال، جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر، 2016.
16. عزيزة عبد الرحمن عبد الله صيام، واقع تطبيق إدارة المواهب البشرية من وجهة نظر الإدارة الوسطى والعليا، رسالة ماجستير، إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2013.
17. إياد احمد عبد الله أبو سحلوب، مستوى تطبيق النظام المتكامل لإدارة المواهب حسب معايير معهد IBM لدراسات قيمة العمل، رسالة ماجستير، إدارة أعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2016.
18. بن سالم أمال، سبل واليات الحصول على المواهب البشرية في ظل التوجهات الحديثة لتسيير الكفاءات في المنظمات، رسالة ماجستير، قسم علوم التسيير، تخصص إدارة المنظمات، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، 2011.
19. حسن نزال، اثر استراتيجيات الإبداع التنافسي في تعزيز القدرات التنافسية في شركات تكنولوجيا المعلومات في الأردن- إدارة المواهب متغير وسيط، رسالة ماجستير، إدارة أعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2016.
20. تامر محمد احمد أبو علبة، دور إدارة المواهب في بناء المنظمة الذكية لدى المنشآت الصناعية الفلسطينية، رسالة ماجستير، إدارة أعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2018.
21. هبة رحيم عطا الكبيسي، إدارة المواهب ودورها في تطوير إدارة المعرفة لتحسين أداء العاملين، رسالة ماجستير، إدارة أعمال، جامعة النيلين، السودان، 2018.
22. بوسلامي عمر، دور الإبداع التكنولوجي في تحقيق المسؤولية الاجتماعية، رسالة ماجستير، قسم علوم التسيير، تخصص إدارة الأعمال الإستراتيجية للتنمية المستدامة، جامعة سطيف 1، الجزائر، 2013.
23. مشاري بن عبد العزيز بن عيسى الدهام، تطوير وبناء مقياس الخصائص السلوكية للكشف عن الأطفال الموهوبين في الصفوف الأولية بالمرحلة الابتدائية، رسالة ماجستير، قسم التربية الخاصة، تخصص تربية الموهوبين، جامعة الملك فيصل، المملكة العربية السعودية، 2013.

### ج. المقالات

24. طارق كاظم الناصري، دور إدارة المواهب في تعزيز الأداء الاستراتيجي، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، العدد 109، المجلد 24، العراق، 2018.
25. بلقرع فاطمة، مساهمة إدارة المواهب في تحقيق الفعالية التنظيمية، مجلة إدارة الأعمال و الدراسات الاقتصادية، العدد 07، الجزائر، 2018.

26. كسنة محمد، بن علي قهيري فاطنة، دور إدارة المواهب في تميز منظمات الأعمال، مجلة الامتياز لبحوث الاقتصاد والإدارة، المجلد 01، العدد 01، الجزائر، 2017.
27. بسعيد أسامة نبيل، شعيب بغداد، إدارة المواهب ركيزة أساسية لتحقيق تميز المنظمات الحديثة، مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والأبحاث، العدد 01، ألمانيا، 2018.
28. طارق كاظم الناصري، دور إدارة المواهب في تعزيز الأداء الاستراتيجي، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 24، العدد 109، العراق، 2018.
39. أيمن ديوب، دانا محمد ديب الكويقي، واقع تطبيق عمليات إدارة المواهب في شركة الهرم للحوالات المالية في دمشق، مجلة جامعة البعث، المجلد 39، العدد 70، سوريا، 2017.
30. أمنية خير توفيق، تصور مقترح لمؤسسات المعرفة كحاضنة للإبداع باستخدام مدخل إدارة المواهب، المجلة الدولية لعلوم المكتبيات والمعلومات، المجلد 05، العدد 04، مصر، 2018.
31. مقدود وهيبية، إدارة المواهب ضرورة حتمية لمنظمات القرن الحادي والعشرون لخدمة استراتيجياتها، مجلة معارف، العدد 19، الجزائر، 2015.
32. مركان محمد البشير، بركان مامة، ماجن محمد محفوظ، دور الإبداع التكنولوجي في تحسين تنافسية المؤسسة الجزائرية، مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية، العدد 2، الجزائر، 2017.
33. الياس غفال، يوسف مدوكي، عادل زقير، أهمية الإبداع التكنولوجي كمصدر للميزة التنافسية في المؤسسات الصناعية، مجلة العلوم الإدارية والمالية، جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي، المجلد 01، العدد 01، الجزائر، 2017.
34. جلول بن قشوة، زينب الرق، الإبداع التكنولوجي كمدخل لتعزيز الميزة التنافسية لبنوك التأمين، مجلة الإصلاحات والاندماج في الاقتصاد العالمي، المجلد 05، العدد 02، الجزائر.
35. اسحق محمود الشعار، اثر تطبيقات الجودة في الابتكار-دراسة تطبيقية على المنظمات الصناعية الأردنية، مجلة دراسات العلوم الإدارية، المجلد 41، العدد 02، الأردن، 2014.
36. رزيق كمال، الإبداع التكنولوجي آلية لتعزيز التنافسية وضمن التنمية، مجلة الإبداع، المجلد 03، العدد 03، الجزائر، 2018.
37. عبد اللوي يحي وأخرون، دور إدارة المواهب في تفعيل السلوك الإبداعي، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، المجلد 06، العدد 01، الجزائر، 2019.
38. غنى دحام متناي الزبيدي، حسين وليد حسين، استخدام إدارة الموهبة كخيار لتعزيز الميزة التنافسية للمنظمات، مجلة كلية التراث الجامعة، العدد 13، العراق، 2013.
39. وسام علي حسين، عامر علي حمد، دور عمليات إدارة المواهب البشرية في تعزيز الإبداع التنظيمي، مجلة كلية التراث الجامعة، العدد 24، العراق، 2018.

40. در محمد، أهم مناهج وعينات وأدوات البحث العلمي، مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية، العدد 09، الجزائر، 2017.

### د. الملتقيات والمؤتمرات

41. أكرم احمد الطويل، رغيد إبراهيم إسماعيل، العلاقة بين أنواع الإبداع التقني وأبعاد الميزة التنافسية، المؤتمر العلمي الثالث لكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية تحت عنوان: " إدارة منظمات الأعمال: التحديات العالمية المعاصرة" جامعة العلوم التطبيقية الخاصة، عمان، الأردن، 27-29 افريل 2009.

42. عبد المطلب أمين القريطي، الموهبة والتفوق-إشكالية المفهوم ونموذج جديد، المؤتمر السنوي الثاني للمركز العربي للتنمية (الأطفال العرب ذوي الاحتياجات الخاصة – الواقع وأفاق المستقبل)، مصر، 2006.

43. رفايقيه فاطمة الزهراء، بومنجل السعيد، مساهمة براءة الاختراع في دعم حماية الإبداع وتحقيق التميز التنافسي المستديم في منظمات الأعمال: واقع الجزائر، الملتقى الدولي حول الإبداع والتغيير التنظيمي في منظمات الأعمال الحديثة، جامعة سعد دحلب، البلية، 12-13 ماي 2010.

44. طرطار احمد، حلومي سارة، الاقتصاد المعرفي كآلية لتفعيل الإبداع التكنولوجي في منظمات الأعمال، الملتقى الدولي الإبداع و التغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة- دراسة تحليل تجارب وطنية ودولية، جامعة سعد دحلب ، البلية ، الجزائر ، 18-19 ماي 2011.

### ثانيا: المراجع الأجنبية

#### A. Livres

45. Michael Armstrong, Human Resourc Management Practice,kogam page ,ed 10, London,2006.

46. Mellissa Schling et Francois Thérin, Gestion de Linnovation Technologique, Maxima, Paris, France, 2006.

#### B. Les Thèse

47. Guillermo Cortes Robles, Management de L'innovation Technologique et de Connaissances Synergie entre La théorie TRIZ etLe raisonnemet à partit de cas, Thèse de Doctorat, L'institut National Polytechnique de Toulouse, Spécialité Systèmes Industriels, Paris, 2006.

48. Amroune Boudjemaa, Impact des programmes de mise a niveau sur la performance de la PME dans un enverge ment ouverte intense, Thèse doctorat ,Université de Québec a Montréal, Canada, 2014.

#### C. Les Articles

49. Sajjad Waheed and others,Talent Management In Four Stages, The USV Annals of Economics And PublicAdministration,Vol 12, Issue 1, Romania, 2012.

**50.**Abdeulquddus Mohammed, The Impact of Talent Management on Employee Engagement, Retention and Value Addition in achieving Organizational Performance, International Journal of Core Engineering and Management, Vol 1, Issue 12, India, 2015.

**51.** Stefcó R, Sojka L, Postion of Talant Management in Context of Organizational Function , European Scientific Journal, Vol 1, Macedonia, 2014.





الملاحق

## الملحق رقم(1): قائمة الأساتذة المحكمين للاستبيان

الرقم	المحكم	الرتبة العلمية	الجامعة
01	مير احمد	أستاذ محاضر (أ)	جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
02	حوحو مصطفى	أستاذ محاضر (أ)	جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
03	بتقة صونيا	أستاذ محاضر (أ)	جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
04	بن تومي سارة	أستاذ مساعد (أ)	جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
05	بن سالم أمال	أستاذ مساعد (أ)	جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

الملحق (2): الاستبيان

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير



## استبيان

الأخ الفاضل، الأخت الفاضلة تحية طيبة وبعد؛

في إطار الإعداد لمذكرة التخرج والتي تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير والموسومة بعنوان: "دور إدارة المواهب في تحقيق الإبداع التكنولوجي - دراسة عينة من المؤسسات الصناعية بولاية المسيلة-"، نأمل منكم التكرم بالمشاركة في هذا البحث من خلال الإجابة على جميع فقرات الاستمارة بدقة وموضوعية وذلك لما لكم من أهمية في إنجاح هذا البحث، كم نحيطكم علما بان إجاباتكم لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

أشكركم مسبقا على حسن تعاونكم وتقبلوا مني فائق الاحترام والتقدير.

ملاحظة: الإجابة تكون بوضع العلامة (X) في الخانة المناسبة.

أولاً: المعلومات الشخصية

1. الجنس: ذكر  أنثى
2. العمر: أقل من 30  من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة
- من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة  50 سنة فأكثر
3. المؤهل العلمي: ثانوي فأقل  تقني سامي  ليسانس
- مهندس  دراسات عليا
4. سنوات الخبرة: أقل من 5 سنوات  من 5 إلى أقل من 10 سنوات
- من 10 إلى أقل من 15 سنة  من 15 سنة فأكثر
5. المصلحة: الإدارة العامة  (وحدات/مركبات) الإنتاج
- قسم البحث و التطوير  قسم الموارد البشرية
- أخرى حدد اسم المصلحة

ثانياً: محور إدارة المواهب

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	موافق نسبياً	محايد	غير موافق نسبياً	غير موافق	غير موافق بشدة
<b>الاستقطاب</b>								
1	سمعة المؤسسة تستقطب أفضل الموهوبين							
3	بيئة العمل في المؤسسة جاذبة للمواهب							
4	تقوم المؤسسة بالتخطيط المنظم لتحديد احتياجاتها الحالية والمستقبلية من المواهب							
6	تولي المؤسسة اهتماماً لاستقطاب المواهب داخلياً عوض الإعلان عنها							
9	تعمل المؤسسة على تقييم مطابقة كفاءة الفرد مع الوظيفة الشاغرة							
10	تمارس المؤسسة مبدأ تكافؤ الفرص في							

							عملية اختيار الموظفين الموهوبين	
<b>التطوير</b>								
							1 تحدد المؤسسة الاحتياجات التدريبية للموظفين بشكل موضوعي	
							3 تشجع المؤسسة مبدأً تشارك المعرفة بين الموظفين الموهوبين	
							5 تتيح المؤسسة للموهوبين التدريب الخارجي من خلال التعاقد مع جهات خارجية متخصصة	
							6 تعتمد المؤسسة أسلوب نقل موظفي المؤسسة بين وظيفتين أو أكثر	
							7 تشجع المؤسسة الموظفين على تطوير مسارهم الوظيفي	
							9 تخصص المؤسسة ميزانية خاصة لتطوير الموظفين الموهوبين	
<b>الاحتفاظ</b>								
							1 تتيح المؤسسة الفرصة للموهوبين للإبداع الشخصي	
							3 تؤكد المؤسسة على عدالة نظم التعويضات	
							4 تقدم المؤسسة رواتب وحوافز تتلاءم مع الموهوبين وقدراتهم	
							7 توفر المؤسسة ظروف عمل ملائمة تخلق جوا محفزا للعاملين بها	
							8 تقوم المؤسسة بدراسة أسباب ترك العاملين للوظيفة خاصة الموهوبين منهم	
							9 تهتم المؤسسة بأمن وسلامة وصحة موظفيها	

## ثالثا: محور الإبداع التكنولوجي

الرقم	العبرة	موافق بشدة	موافق	موافق نسبيا	محايد	غير موافق نسبيا	غير موافق	غير موافق بشدة
<b>إبداع المنتج</b>								
1	تعمل المؤسسة على تقديم منتجات جديدة متميزة من حيث المواصفات المطلوبة في السوق							
2	تعمل المؤسسة على التحسين في منتجاتها اعتمادا على نتائج دراسات السوق							
3	يتم تحسين المنتجات بالاعتماد على الخبرات الموجودة في المؤسسة							
4	تخصص المؤسسة جزء معتبر من ميزانيتها لقسم البحث و التطوير لتطوير منتجاتها							
5	تعمل المؤسسة على تطوير منتجاتها بشكل مستمر							
<b>إبداع العملية</b>								
1	تقوم المؤسسة بتحسين عملياتها الإنتاجية لتتوافق مع متطلبات تصميم المنتج الجديد							
2	تعتمد المؤسسة في تحسين عملياتها الإنتاجية على الخبرات المتاحة لديها							
3	تخصص المؤسسة مبالغ معتبرة لدعم جهود البحث والتطوير الخاصة بتطوير عملياتها الإنتاجية							
4	تسعى المؤسسة إلى إتباع الأساليب العلمية في تحسين العمليات الإنتاجية بمساعدة الحاسوب وملحقاته							
6	تقوم المؤسسة باقتناء أجهزة إنتاج ذات تكنولوجيا متطورة							

## الملحق رقم (3): نتائج تحليل العوامل الاستكشافي

Matrice des facteurs<sup>a</sup>

	Facteur					
	1	2	3	4	5	6
1.6.م	,664					
2.6.م	,689					
3.6.م	,742					
4.6.م	,670					
5.6.م	,795					
6.6.م	,725					
7.6.م	,759					
8.6.م	,789					
9.6.م	,725					
10.6.م	,727					
1.7.م	,804					
2.7.م	,826					
3.7.م	,806					
4.7.م	,840					
5.7.م	,743					
6.7.م	,583					
7.7.م	,732					
8.7.م	,799					
9.7.م	,786					
1.8.م	,691					
2.8.م	,817					
3.8.م	,670					
4.8.م	,674					
5.8.م	,687					
6.8.م	,786					
7.8.م	,791					
8.8.م	,738					
9.8.م	,658					
10.8.م	,805					
1.9.م	,662					
2.9.م	,625					

3.9.م	,643					
4.9.م	,782					
5.9.م	,770					
6.9.م	,396					
1.10.م	,681					
2.10.م	,693					
3.10.م	,719					
4.10.م	,601					
5.10.م	,771					
6.10.م	,577					
7.10.م	,709					



## الملحق رقم (4): نتائج تحليل الانحدار المتعدد

Variables introduites/éliminées<sup>a</sup>

Modèle	Variabes introduites	Variabes éliminées	Méthode
1	الإحتفاظ، التطوير، الاستقطاب <sup>b</sup>	.	Introduire

a. Variable dépendante : ابداع المنتج

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles<sup>b</sup>

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,631 <sup>a</sup>	,398	,380	,58672

a. Prédicteurs : (Constante), الإحتفاظ، التطوير، الاستقطاب

b. Variable dépendante : ابداع المنتج

ANOVA<sup>a</sup>

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	22,526	3	7,509	21,812	,000 <sup>p</sup>
	de Student	34,080	99	,344		
	Total	56,606	102			

a. Variable dépendante : ابداع المنتج

b. Prédicteurs : (Constante), الإحتفاظ، التطوير، الاستقطاب

Coefficients<sup>a</sup>

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		Sig.
		B	Erreur standard	Bêta	t	
1	(Constante)	2,914	,358		8,143	,000
	الإستقطاب	,248	,087	,340	2,842	,005
	التطوير	,139	,093	,159	1,504	,136
	الإحتفاظ	,164	,091	,211	1,811	,073

a. Variable dépendante : ابداع المنتج

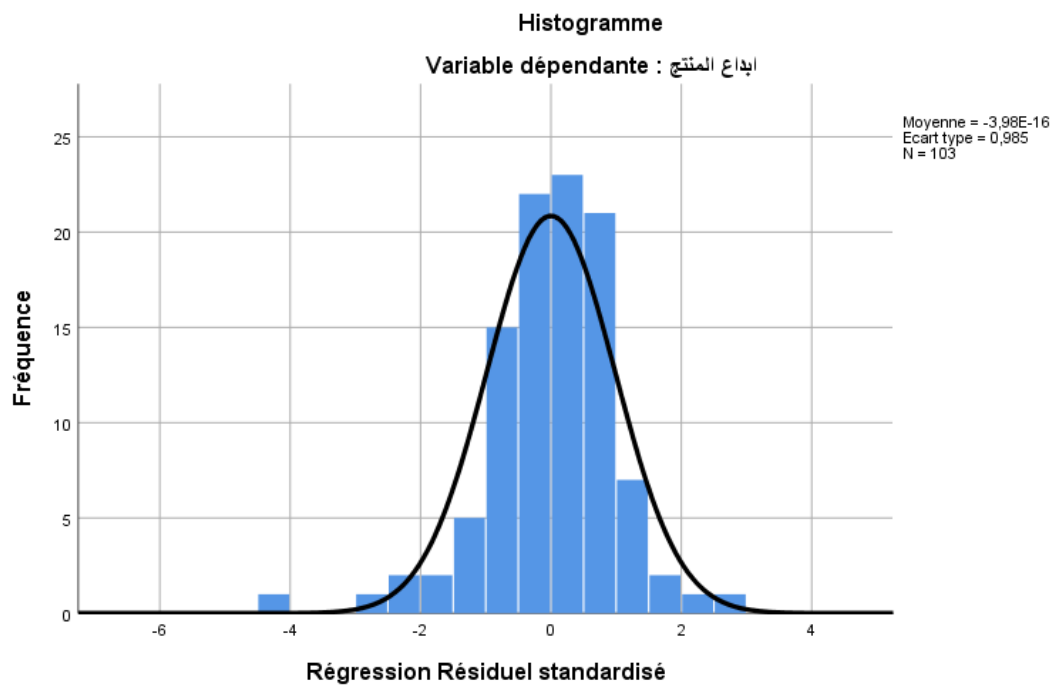
Statistiques des résidus<sup>a</sup>

Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type	N
---------	---------	---------	------------	---

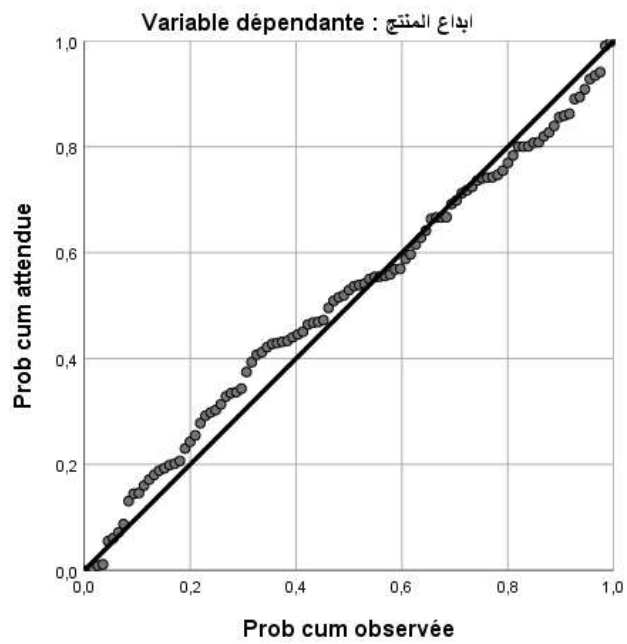
Valeur prédite	4,0201	6,3046	5,6194	,46994	103
de Student	-2,35983	1,69319	,00000	,57803	103
Valeur prévue standard	-3,403	1,458	,000	1,000	103
Résidu standard	-4,022	2,886	,000	,985	103

a. Variable dépendante : ابداع المنتج

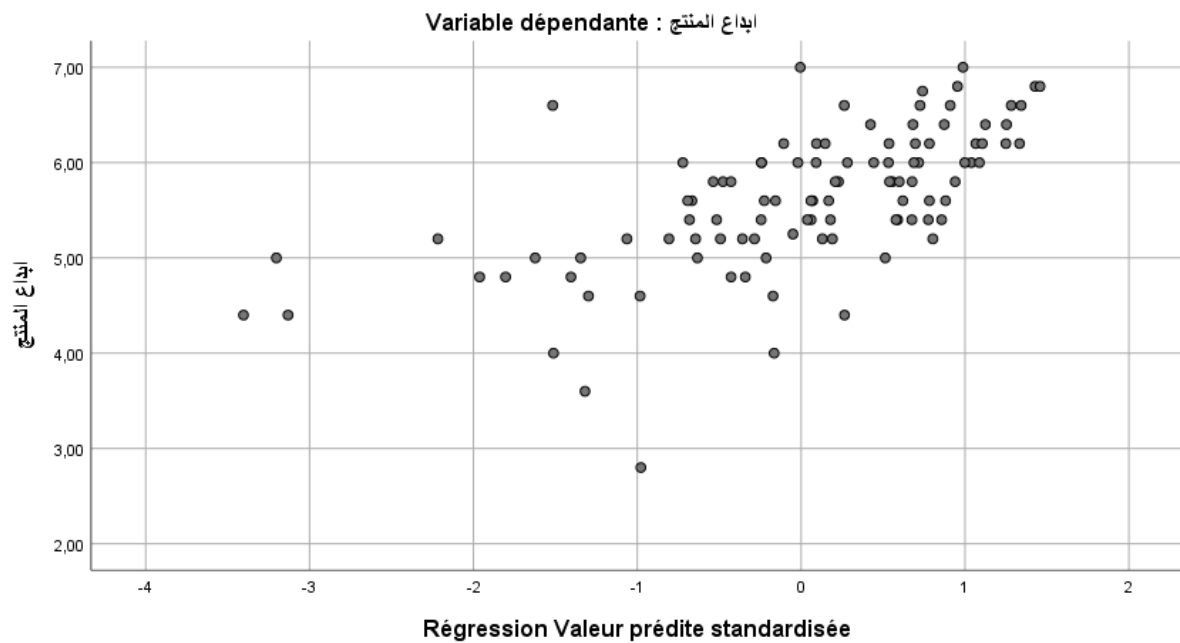
## Graphiques



Tracé P-P normal de régression Résiduel standardisé



Nuage de points



## Régression

Variables introduites/éliminées<sup>a</sup>

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	الاحتفاظ, التطوير, الاستقطاب <sup>b</sup>	.	Introduire

a. Variable dépendante : ابداع العملية

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles<sup>b</sup>

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,546 <sup>a</sup>	,298	,276	,78085

a. Prédicteurs : (Constante), الاحتفاظ, التطوير, الاستقطاب

b. Variable dépendante : ابداع العملية

ANOVA<sup>a</sup>

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	25,572	3	8,524	13,980	,000 <sup>b</sup>
	de Student	60,362	99	,610		
	Total	85,935	102			

a. Variable dépendante : ابداع العملية

b. Prédicteurs : (Constante), الاحتفاظ, التطوير, الاستقطاب

Coefficients<sup>a</sup>

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		Sig.
		B	Erreur standard	Bêta	t	
1	(Constante)	2,518	,476		5,288	,000
	الاستقطاب	,133	,116	,148	1,146	,255
	التطوير	,298	,123	,277	2,416	,018
	الاحتفاظ	,188	,121	,197	1,563	,121

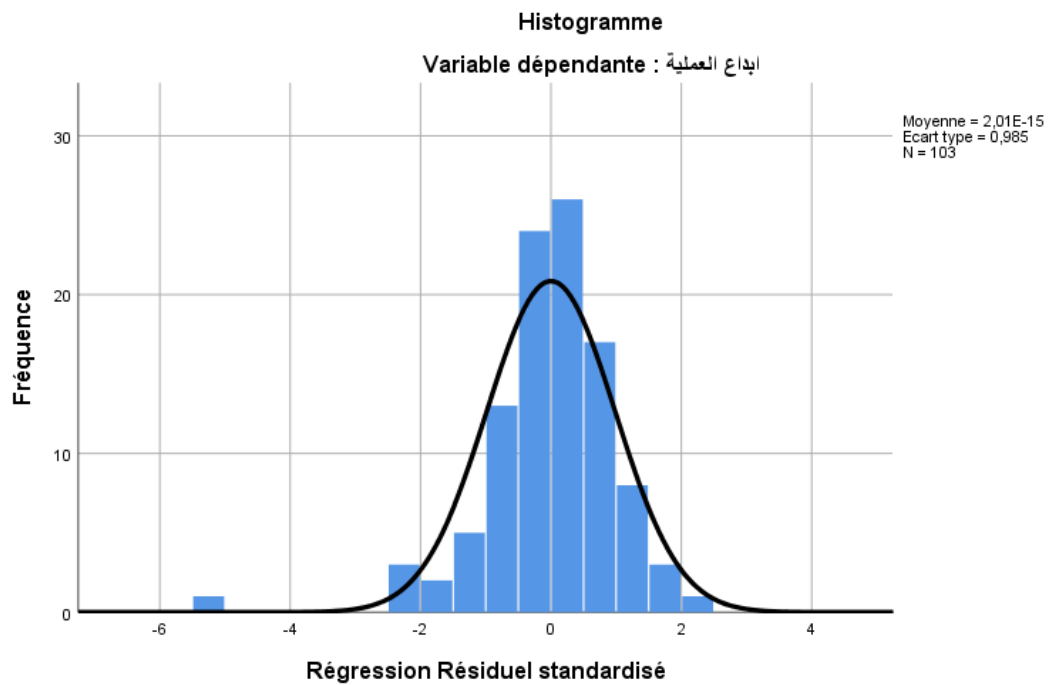
a. Variable dépendante : ابداع العملية

Statistiques des résidus<sup>a</sup>

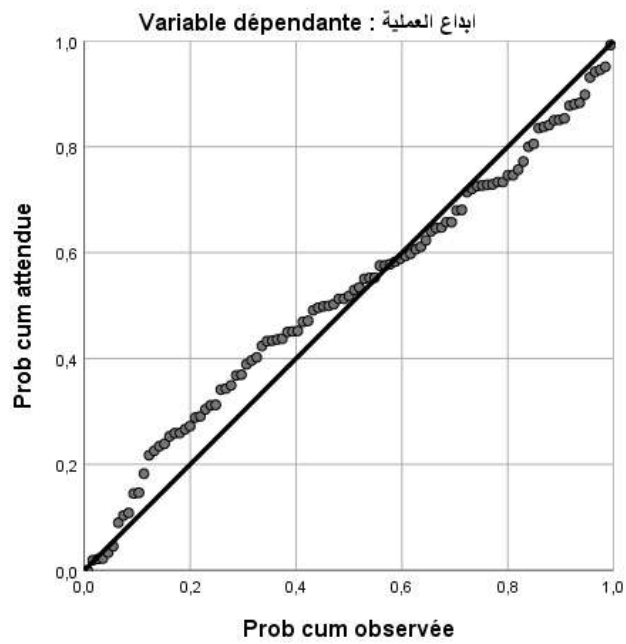
	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type	N
Valeur prédite	3,7885	6,3280	5,5447	,50071	103
de Student	-4,26218	1,88789	,00000	,76928	103
Valeur prévue standard	-3,507	1,564	,000	1,000	103
Résidu standard	-5,458	2,418	,000	,985	103

a. Variable dépendante : ابداع العملية

## Graphiques



Tracé P-P normal de régression Résiduel standardisé



Nuage de points

