

**متطلبات الابتكار التنظيمي كمدخل لتنمية رأس المال
البشري للجمعيات الاهليه في محافظة اسيوط**

**Requirements for organizational innovation as an input to
developing the human capital of Non- governmental organizations
in Assiut Governorate**

٢٠٢٥/٣/١٣	تاريخ التسليم
٢٠٢٥/٣/٣٠	تاريخ الفحص
٢٠٢٥/٤/٩	تاريخ القبول

إعداد

خالد على نصر جهلان

Khaled Ali Nasr Jahalan

Khaled.16253287@social.aun.edu.eg

متطلبات الابتكار التنظيمي كمدخل لتنمية رأس المال البشري للجمعيات الاهلية في محافظة اسيوط

اعداد وتنفيذ

خالد على نصر جهلان

ملخص البحث باللغة العربية:

يتناول هذا البحث متطلبات الابتكار التنظيمي في الجمعيات الأهلية بمحافظة أسيوط مجموعة والتي تسهم في تنمية رأس المال البشري، وأهمها تبني ثقافة الابتكار وتعزيز بيئة عمل داعمة للإبداع، كما يشمل ذلك تطوير المهارات القيادية والإدارية، وتحفيز التعلم المستمر، والاستفادة من التكنولوجيا الحديثة في تحسين الأداء المؤسسي، إضافة إلى ذلك يعد توفير الحوافز المادية والمعنوية، وتعزيز الشراكات مع الجهات الأكاديمية والتنموية، عاملاً رئيسياً في تحقيق استدامة الابتكار، تسهم هذه المتطلبات في تمكين الأفراد من تطوير قدراتهم، مما ينعكس إيجاباً على كفاءة الجمعيات الأهلية وقدرتها على تحقيق أهدافها التنموية.

ويعد هذا البحث من البحوث الوصفية، وقد استخدم منهج المسح الاجتماعي الشامل للعاملين والمسؤولين بالجمعيات الاهلية، وعددهم (١٠٠) مفردة، وعينة عمدية لعدد (١٥) من الخبراء والمتخصصين، واعتمد البحث علي أداتين لجمع البيانات وهما استبيان للعاملين والمسؤولين بالجمعيات الاهلية، ودليل مقابلة شبه المقننة للخبراء حول متطلبات الابتكار التنظيمي كمدخل لتنمية رأس المال البشري للجمعيات الاهلية في محافظة اسيوط.

ومن أهم نتائج البحث أن المتطلبات المعرفية كأحد متطلبات الابتكار التنظيمي لتنمية رأس المال البشري للجمعيات الاهلية بمحافظة اسيوط كما حددها العاملان والمسؤولان، جاءت في مستوي مرتفع بمتوسط حسابي (٢.٨١) وانحراف معياري (٠.٥٠)، وكذلك المتطلبات الادارية متطلبات الابتكار التنظيمي لتنمية رأس المال البشري للجمعيات الاهلية بمحافظة اسيوط كما حددها العاملان والمسؤولان، جاء في مستوي مرتفع بمتوسط حسابي (٢.٨٠) وانحراف معياري (٠.٥٠)، وايضاً المتطلبات المادية كأحد متطلبات الابتكار التنظيمي لتنمية رأس المال البشري للجمعيات الاهلية بمحافظة اسيوط كما حددها العاملان والمسؤولان، جاء في مستوي مرتفع بمتوسط حسابي (٢.٧٩) وانحراف معياري (٠.٥١).

الكلمات المفتاحية: الأبتكار التنظيمي، رأس المال البشري، الجمعيات الأهلية

Requirements for organizational innovation as an input to developing the human capital of Non- governmental organizations in Assiut Governorate

Abstract

This study examines the organizational innovation requirements of civil society organizations in Assiut Governorate, which contribute to the development of human capital. These requirements include adopting a culture of innovation and fostering a work environment that supports creativity. This also includes developing leadership and administrative skills, stimulating continuous learning, and leveraging modern technology to improve institutional performance. Furthermore, providing material and moral incentives and strengthening partnerships with academic and development entities are key factors in achieving sustainable innovation. These requirements enable individuals to develop their capabilities, which positively impacts the efficiency of civil society organizations and their ability to achieve their development goals.

This research is considered a descriptive research, and it used the comprehensive social survey method for workers and officials in civil society organizations, numbering (100) individuals, and a deliberate sample of (15) experts and specialists. The research relied on two tools for collecting data, namely a questionnaire for workers and officials in civil society organizations, and a semi-structured interview guide for experts on the requirements of organizational innovation as an approach to developing human capital for civil society organizations in Assiut Governorate. One of the most important results of the research is that the cognitive requirements as one of the requirements of organizational innovation to develop human capital for civil society organizations in Assiut Governorate, as identified by workers and officials, came at a high level with an arithmetic mean (2.81) and a standard deviation (0.50), as well as the administrative requirements, the requirements of organizational innovation to develop human capital for civil society organizations in Assiut Governorate, as identified by workers and officials, came at a high level with an arithmetic mean (2.80) and a standard deviation (0.50), and also the material requirements as one of the requirements of organizational innovation to develop human capital for civil society organizations in Assiut Governorate, as identified by workers and officials, came at a high level with an arithmetic mean (2.79) and a standard deviation (0.51).

Keywords: – Organizational innovation, human capital, civil society organizations

أولاً: مشكلة الدراسة:

تعد التنمية هدفاً تسعى إليه كل الدول، وهي لا تأتي من فراغ إنما تقوم علي التخطيط الجيد لاستغلال الطاقات والموارد المتاحة، فهي تحتاج إلي طاقة بشرية تكون عماد التطور التكنولوجي والنمو الذي يشهده العالم، لذا لجأت معظم الدول لاستغلال طاقاتها البشرية الاستغلال الذي يخدم مسيرتها للتقدم التقني الحادث (إبراهيم، ٢٠١٠، ص ١١٣).

ويسعي عالم اليوم بكل عناصره ومكوناته الرئيسية من دول وحكومات وشعوب ومؤسسات حكومية وغير حكومية إلى تحقيق التنمية التي تستهدف الانسان في جوانب حياته الاجتماعية والاقتصادية والثقافية وغيرها من الجوانب الأساسية الأخرى للإنسان أينما وجد وفي مختلف الظروف المعيشية. 2006,

(Abdelhadi,p4)

وتعد التنمية البشرية هي جزء من العملية التنموية الاجتماعية والاقتصادية كذلك أكدت على أن تنمية رأس المال البشري يشتمل على تنمية مخزون المعارف العقلية التي يتم ترجمتها الى مهارات وبالتالي زيادة كفاءة القوى العاملة والموارد المادية في نفس الوقت (أحمد، ٢٠١٣)، وأن رأس المال البشري هو المصدر الحقيقي والأساسي لنمو وتطور المؤسسات وكذلك ان الاستثمار في رأس المال البشري يعني الأسلوب والآلية التي تمكن البقاء للمؤسسة وتحقيقها للنمو (محمد، ٢٠٠٩).

كما يعد العنصر البشري أساس كل تقدم يمكن أن يحدث في المجتمع، وكلما كان هذا العنصر البشري أكثر معرفة ومهارة وخبرة كلما كان أدائه لدوره أكثر تأثيراً في مجالات الممارسة في مختلف منظمات المجتمع (حبيب، ١٩٩٧، ص ١٤٩)، لذلك تعتبر الموارد البشرية هي الثروة الأساسية في المؤسسات والمنظمات

بأنواعها الإنتاجية والخدمية والحكومية والأهلية، وتضم هذه الموارد جميع الأفراد العاملين في المنظمات من مختلف النوعيات والتخصصات مهما اختلفت وتنوعت مستويات الأداء، وأنواع الأعمال والمهام التي يقومون بها، هذا بالإضافة الى أن العديد من هذه الموارد يحتاج إلى التعزيز والتجديد والتطوير والتنمية (موسى، ١٩٩٩ ص ٢٦٣).

كما يعد أن العنصر البشري هو المحرك الأساسي لأي مؤسسة والذي يهدف لزيادة القدرة الإنتاجية للمؤسسة (2008, p103, Engels)، والمحافظة عليه وتنميته يساعد المنظمة في تقوية وضعها التنافسي وبالتالي تحسين أداءها الاستراتيجي وزيادة قدرة المنظمة على الاستجابة الى متطلبات المجتمع المحيط بها (بن براهيم، ٢٠١٣).

وتسعي مهنة الخدمة الاجتماعية إلي تقديم مستوى أفضل من الخدمات لإفراد المجتمع، من خلال منظمات المجتمع المدني وتعد طريقة تنظيم المجتمع هي أحد طرق الخدمة الاجتماعية التي تتعامل مع المجتمعات بهدف تحسين أحوالها، ورفع معيشة أفرادها وتحقيق الرفاهية لهم من خلال العمل علي إشباع احتياجاتهم ومواجهة مشكلاتهم في تلك المجتمعات ويؤكد التراث النظري لطريقة تنظيم المجتمع على أهمية لزيادة فاعلية أداء المنظمات غير الحكومية وفي تطوير برامجها بالجودة التي ترضى العملاء المستفيدين من برامجها وخدماتها (عبداللطيف، ٢٠٠٧، ص ٦٥).

وتعتبر الجمعيات الأهلية شريكاً فعالاً للدولة والقطاع الخاص في معالجة المشكلات وإشباع الاحتياجات ومواجهة تحديات المستقبل ليس هذا فحسب بل أصبح يقع عليها العبء الأكبر في إعادة تشكيل الأحوال الداخلية للمجتمع

وإيجاد الحلول للقضايا والمشكلات المتنوعة التي فرضتها التغيرات العالمية التي لحقت بالمجتمعات في الآونة الأخيرة (Holmen, 2008,p13

ونظرا لكون رأس المال البشري أحد هذه الموارد فهو يعد العامل الحاسم في تحديد النجاحات التي تحقها المنظمة على اختلاف نشاطاتها، فهو المورد الأهم في زيادة ميزات التنافسية وقيمتها المضافة، فالعاملون هم دم الحياة النابض لديمومة المنظمة واستمرارها وتحديد جودتها، كما أن العنصر البشري يمكن اعتباره المصدر الأهم والاساسي في الابداع والابتكار والتجديد، كما يعد هو العامل الأهم في عملية التنمية بكل مراحلها سواء على مستوى المنظمة أو على مستوى المجتمع ككل (شبيلي وقنيفة، ٢٠٢٠، ص ٢٣٨).

ويعبر رأس المال البشري عن المعرفة الكامنة بجانبها (الصريح والضمني) لدى الفرد نفسه وهي تشمل المواهب والخبرات والمهارات اللازمة لتوليد الابتكار وتشتمل على المعرفة النظرية والعملية لدى الأفراد وأيضا تشتمل على قدرات الافراد ومواهبهم المختلفة مثل الفنية والتقنية والاجتماعية وغيرها (Al Mamun& Arfan, 2020, p29)، وتتفق عدد من السمات التي لها دور في تنمية رأس المال البشري التي تتمثل في تفهم المشكلات والمرونة وتركيز الانتباه واستخدام الأسلوب العلمي في إنجاز الأعمال وإنتاج الأفكار الجديدة، وإشراك العاملين في إيجاد حلول إبداعية جديدة تخدم العمل، كذلك أن يكون النمط القيادي المتبع ديمقراطي (فتحي، ٢٠٢٢، ص ٢٢).

وأن رأس المال (بمكوناته البشرية والفكرية والهيكلية والعلاقاتية يساهم في تحسين جدارات العاملين بالمنظمة بمكوناتها الإنتاجية والفنية والقيادية والشخصية (أبو زيد، ٢٠١٥، ص

٣٠)، وتتمحور تنمية رأس المال البشري على مستوى المجتمع ككل حول دعم العديد البلدان لإنشاء أنظمة التعلم مدى الحياة التي ستوفر الفرص والحوافز للناس لتطوير معارفهم ومهاراتهم وكفاءاتهم ومواقفهم طوال حياتهم، ومساعدتهم في إيجاد وظيفة وتحقيق إمكانياتهم، والمساهمة في مجتمعات مزدهرة ومبتكرة، تعتمد قيمة رأس المال البشري للأفراد والمنظمات والمجتمعات على مدى تطوره، ومدى توافره واستخدامه كما يعتبر رأس المال البشري في أي مجتمع هو الرصيد الرئيسي لهذا المجتمع وتحديداً لتنميته الاجتماعية والاقتصادية في آن واحد (جعواني، ٢٠٢٢، ص ٤١).

ويعد راس المال من الثروات الحقيقية في أي مجتمع ان كان نوعه وتتفاوت القدرات المجتمعية في توظيف واستثمار وتخطيط رأس المال لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية والرفاه الاجتماعي وضمان استمرارية التنمية وتحسين نوعية الحياة للارتقاء بالانسان صانع الحضارة والتنمية (السروجي، ٢٠٠٩، ص ٥).

ويتلقى راس المال البشري يوماً بعد يوم المزيد من الاهتمام في جميع انحاء العالم على المستويين التنظيمي والفردى ووفقاً لشولتز Schultz 1979 فإن راس المال البشري ينطوى على زيادة الاستثمار في تعليم وتدريب الافراد، حيث يمكن تعزيز قدرات الفرد من خلال التعليم والتدريب الذي يؤدي إلي أحداث تغيير فعال في اداء الوظائف.

ويهدف تنمية راس المال البشري الي تقوية المؤسسات المحلية حتى تتمكن من استيعاب الموارد الجديدة واستخدامها في دعم ديناميات التنمية بعد توفير الموارد الاولية، ومن ثم فان بناء راس المال البشري ببساطة هو استراتيجية تحقيق استمرارية جهود التنمية

التي تعتبر رأس مانها الفكري من يفرض على تلك المنظمات الاهتمام به وإدارته بشكل جيد. وللابتكار التنظيمي دور في تحسين خدمات القطاع الاجتماعي، وتعمل المنظمات الاجتماعية على تغيير الاستراتيجيات التقليدية التي تعمل على بها، وان تأخذ بأسلوب الابتكار التنظيمي في تقديم الحلول وتلبية الاحتياجات وأن تتبنى الابتكار كاستراتيجية عند صنع سياستها وتحديد رؤيتها وأهدافها وتصميم برامجها وتقديم خدماتها (خليل، ٢٠١٨، ص ٦٥).

ويعد الابتكار التنظيمي ذو أهمية بالغة في راس المال البشري من خلال تحسين فرص الحياة وتجويدها فالابتكار التنظيمي قد يكون منتج أو عملية إنتاج أو تكنولوجيا، وقد يكون مبدأ أو فكرة أو قانون أو حركة اجتماعية أو تداخل أو مزيج بين أكثر من عنصر فهو يتضمن إدخال تحسينات أو تطويرات أو ابتكارات إضافية جديدة. (Abreu, 2008, p19)

ويري الباحث انه نتيجة لتحمل الجمعيات الأهلية عبء المسؤولية الاجتماعية في تقديم بعض الخدمات الاجتماعية بدلا من الدولة، وجب عليها تقديم هذه الخدمات بصورة متميزة وجودة فائقة، ويتثنى لها ذلك من خلال الاعتماد علي تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ويأتي ذلك مسايرة للثورة التكنولوجية التي يشهدها العالم، وهو ما يلقي علي المنظم الاجتماعي مسؤولية مهنية في تطبيق أبعاد الابتكار التنظيمي لتنمية الجمعيات الأهلية التي يعمل بها لزيادة الأداء المؤسسي بها وتحقيق الابتكار التنظيمي بها.

ومن هنا جاء هدف دراسته الابتكار التنظيمي، وذلك بالتركيز علي التغيير في الافراد، وذلك باستخدام اهم التقنيات الحديثه بغية تأهيل وتدريب راس مالها البشري لتنمية قدراتها

(غانم، ٢٠٠٧، ص ٢٢). كما أن هناك تأثيراً وإيجابياً لتنمية القدرات المالية والبشرية وكذلك قدرة أصحاب المصلحة والقدرة الديناميكية والقدرة التعاونية على أداء الجمعيات الأهلية مما يساعد في صنع سياسات بناء قدرات المنظمات غير الحكومية (Jain & 2021) Dhir,

ويتضح أهمية ممارسات إدارة الموارد البشرية لخلق رأس المال البشري القادر علي إستيعاب ما يحدث من تطورات تكنولوجية من خلال توافر مجموعة المهارات المتعددة، وذلك تفادياً للفاقد في الطاقة البشرية، والتي تنشأ عن القصور في أداء ممارسات إدارة الموارد البشرية، حيث لا يكون هناك توازن فيما بين متطلبات الوظيفة ومؤهلات العنصر البشري.

يعتبر الابتكار التنظيمي أحد أهم المتطلبات الرئيسية في الادارة المعاصرة، حيث لم يعد كافيا أن تؤدي المؤسسات اعمالها بالطرق التقليدية وإنما يجب أن يكون الابتكار سمة لها، فمن ينشد النجاح في المستقبل لابد أن يمتلك رؤية يتميز بها عن منافسيه من خلال فكر مبدع له قيمته وأثره، وفي اطار ما تقدم تتضح أهمية تناول موضوع الابتكار (سلطاني، ٢٠١٣، ص ٤٩).

وأن الابتكار التنظيمي له دور كبيراً وأهمية واضحة على كفاءة وفعالية أنشطة منظمات الأعمال لذلك زاد هذا المورد خاصة بعد ظهوره ونتيجة للتغير المستمر في المجالات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية التي يشهدها عصرنا الحالي، فقد سعت المنظمات للاهتمام بالابتكار التنظيمي لدى منظمات وجمعيات الأهلية، في مواردها المادية والبشرية الذي تهدف اليه المنظمات، ولا قيمة لتلك المنظمات وبكل امكاناتها الابعاد البشرية

بكفاءة وفعالية، مما يعزز من قدرتها على مواجهة التحديات المختلفة وتلبية احتياجات الفئات المستهدفة بشكل أكثر استدامة.

٨- قد تساعد نتائج الدراسة في تمكين العاملين والمسؤولين داخل الجمعيات الأهلية من تبني استراتيجيات ابتكارية لإدارة رأس المال البشري، مما يؤدي إلى تحسين بيئة العمل، وزيادة كفاءة الأداء، وتعزيز روح المبادرة داخل هذه المؤسسات.

٩- تنعكس أهمية الدراسة على المجتمع من خلال تحسين جودة الخدمات المقدمة من قبل الجمعيات الأهلية، مما يساهم في تلبية احتياجات الأفراد والأسر وتعزيز مستوى المعيشة، خاصة في المناطق الأكثر احتياجاً.

١٠- توفر الدراسة توصيات علمية وعملية يمكن أن يستفيد منها صناع القرار في وضع سياسات تدعم الابتكار التنظيمي داخل الجمعيات الأهلية، مما يساعد في تحسين أدائها وتعزيز مساهمتها في تحقيق التنمية المستدامة.

ثالثاً: الدراسات السابقة

المحور الاول الدراسات السابقة المرتبطة بالابتكار التنظيمي

١- دراسة جاناكي شاه (٢٠٢٢): واستهدفت الدراسة استكشاف مدى تأثير الثقافة التنظيمية على الابتكار التنظيمي للأشخاص العاملين في شركات الأدوية في الولايات المتحدة. البحوث السابقة وأظهر أن الثقافة التنظيمية ترتبط بالابتكار التنظيمي. وتوصلت الدراسة الى استخدمت الدراسة المنهج الكمي للتحقق من تأثير كل نوع من أنواع الثقافة

الابتكارية، وزيادة مواهب الفريديه، لمعرفة مدى مساهمة الابتكار التنظيمي في تطوير وتجديد الابتكارات، للسعي وراء ارضاء زبائنها وكسب ولائهم.

ثانياً: أهمية الدراسة

١- بلغت عدد الجمعيات الاهلية على مستوى محافظة اسيوط (١٩٠٠) جمعية اهلية طبقاً لاحصائية مديريةية التضامن الاجتماعي باسيوط.

٢- وكما بلغ عدد الجمعيات الاهلية علي مستوى مركز القوصية (٩٢) جمعية اهلية طبقاً لاحصائية مديريةية التضامن الاجتماعي باسيوط.

٣- توعية الأخصائيين الاجتماعيين وأعضاء مجالس إدارات الجمعيات الأهلية بأهمية الابتكار التنظيمي لتنمية رأس المال البشري.

٤- أهمية الجمعيات الأهلية في العديد من المجالات وحاجة هذه الجمعيات إلى بناء قدراتها للقيام بدورها في مواجهة التي تتعرض لها.

٥- قد تساهم الدراسة في تطوير ممارسات تنظيم المجتمع من خلال تعزيز مفاهيم الابتكار التنظيمي، مما يساعد في تحسين أداء الجمعيات الأهلية وتعزيز دورها في تحقيق التنمية المجتمعية المستدامة.

٦- توفر الدراسة إطاراً نظرياً وتطبيقياً يمكن أن يستفيد منه الأخصائيون الاجتماعيون في تطوير مهاراتهم المهنية، خاصة فيما يتعلق بإدارة رأس المال البشري داخل الجمعيات الأهلية بأساليب مبتكرة تتماشى مع التطورات الحديثة في العمل الاجتماعي.

٧- تساهم الدراسة في إبراز دور الجمعيات الأهلية في تقديم الخدمات الاجتماعية

التنظيمية على الابتكار التنظيمي ،
وأظهرت النتائج أن ثقافة التعصب تؤدي
إلى زيادة كبيرة في الأهمية.

٢- دراسة مونيك س. اكوندايو (٢٠٢٢):
واستهدفت الدراسة الي لتحقيق استدامة
الشركة وقدرتها التنافسية، أصبح الابتكار
التنظيمي موضوعًا مثيرًا للاهتمام.
للحصول على فهم أعمق لكيفية تأثير
الابتكار التنظيمي بإدارة المعرفة والتعلم
التنظيمي، بحثت الدراسة الحالية إلى أي
درجة يتوسط التعلم التنظيمي العلاقة بين
إدارة المعرفة والابتكار التنظيمي بين
المتخصصين في الهندسة في الشركات
الاستشارية الأمريكية. فحصت الدراسة
٧٠ مشاركًا عبر استبيان استقصائي
لجمع بيانات حول تصورات اكتساب
المعرفة ونشرها والاستجابة لها كمساعدة
في نشاط الابتكار التنظيمي ، وتواصلت
الدراسة الي أن المتغير الوسيط التعلم
التنظيمي لم يتوسط في العلاقة بين
المتغير المستقل إدارة المعرفة والمتغير
التابع الابتكار التنظيمي، إلا أن هناك
علاقة مباشرة وذات دلالة إحصائية بين
إدارة المعرفة والابتكار التنظيمي ، وتشير
البيانات أيضًا إلى أن المشاركين لا
يتفقون مع فكرة أن التعلم التنظيمي يؤثر
على العلاقة بين إدارة المعرفة والابتكار
التنظيمي.

٣- دراسة سوزان موسى الهندي (٢٠٢٢):
واستهدفت هذه الدراسة إلى استكشاف
وقياس أثر سلسلة التوريد الرقمية
(علاقات الموردين الرقمية، نظام الانتاج
الرقمي، الادارة الرقمية للمخزون، علاقات
العمال الرقمية) على الابتكار التنظيمي في
المستشفيات الخاصة الاردنية جمع

البيانات من مديري المستشفيات والعمالين
في مجال تكنولوجيا المعلومات بواسطة
الاستبيان. وبعد التأكد من صدق
وموثوقية وثبات الاستبيان، وتوصلت
الدراسة أظهرت نتيجة الدراسة أن سلسلة
التوريد الرقمية لها تأثير قوي وإيجابي
على الابتكار التنظيمي في المستشفيات
الخاصة الاردنية. حيث كان الاثر الاكبر
لعلاقات العمالء الرقمية على الابتكار
التنظيمي، تليها علاقات الموردين
الرقمية، ثم الادارة الرقمية للمخزون،
والاثر الاقل على الابتكار التنظيمي.

٤- دراسة تشاكار (٢٠٢٢): واستهدفت
الدراسة الي صياغة فرضيات من شأنها
أن تساعد في تقديم نظرة ثاقبة لتأثير
الثقافة التنظيمية كوسيط للقيادة التحولية
والابتكار التنظيمي وتوصلت الدراسة الي
وجود علاقة إيجابية وهامة بين القيادة
التحولية والابتكار التنظيمي كما وجدت
النتائج أن الثقافة التنظيمية باعتبارها
وسيط لها تأثير إيجابي وتأثير كبير على
العلاقة بين القيادة التحولية والابتكار
التنظيمي. تم اعتماد منهج البحث الكمي
للدراسة . وقد توصلت نتائج هذه الدراسة
البحثية إلى وجود علاقة إيجابية وهامة
بين القيادة التحولية والابتكار التنظيمي.

٥- دراسة اميمة حالة (٢٠٢٢): واستهدفت
الدراسة التعرف على مدي تاثير راس
المال الفكري بابعاده المختلفة (البشري،
الهيكلية، الزبوني) في تعزيز الابتكار
التنظيمي في جامعة احمد دراية بولاية
ادرار واستخدمت الاستبيان كاداة رئيسية
لجمع المعلومات وتوصلت الدراسة الي ان
راس المال الفكري يساهم بشكل كبير في
تفعيل الابتكار التنظيمي محل الدراسة.

٦- دراسة Feffer, Y (٢٠٢١): واستهدف دراسة العلاقة الثقافية التنظيمية والابتكار التنظيمي في المنظمات وهي تسترشد باطار نظري يصنف الثقافة القيم فيما يتعلق بالابتكار بطريقة نظامية, كما توصلت الدراسة الى ان يمكن للمنظمات انشاء ثقافات ابتكار فريده لدعم نوع الابتكار الاكثر تماشي مع بيئتهم وقدراتهم وقيمهم واهدافهم الاستراتيجية تكون بمثابة خارطة طريق لتصميم ثقافة تنظيمية مؤيدة للابتكار وانها تمكن المرء من تحديد الاولويات الاهتمام التنظيمي والاستثمار وفق الابتكار التنظيمي المحدد للاعدادات التي يرونها مرغوبة او ضرورية لسياقهم التنظيمي المحدد.

٧- دراسة ليستر هيوستن (٢٠١٩): واستهدفت الدراسة إيجاد طرق لتحسين الكفاءة من خلال اعتماد الابتكارات. ومع ذلك، فإن اعتماد الابتكارات لتحسين كفاءة العمليات ويمكن أن تؤدي الربحية أيضًا إلى تقليص الحجم. وكان الغرض من هذه الدراسة للتحقيق والتقييم حول مدى وجود علاقة بين الابتكارات التنظيمية وتقليص الحجم بين عامي ٢٠٠٤ و ٢٠١١. وكان السؤال على وجه التحديد هو ما إذا كانت هناك علاقة بين الابتكارات التنظيمية وتقليص الحجم حسب حجم المنظمة من عام ٢٠٠٤ حتى ٢٠١١، أشارت النتائج إلى أن حجم المنظمة كان له اعتدال كبير التأثير على العلاقة بين الابتكار وتقليص الحجم. وبناء على النتائج، الممارسين يجب أن يكون النظر في الابتكارات لتعزيز الإنتاجية أو الكفاءات أو الأرباح جاهزًا لذلك التخفيف من الآثار السلبية المحتملة لتقليص حجم العمليات التجارية الصغيرة.

٨- دراسة Christopher R. Davis (2018): واستهدفت الي تحقيق الدراسة النظرية والممارسة لتحديد الظروف التي تؤدي إلى الإنتاج المشترك لابتكارات القطاع العام استخدمت هذه الأطروحة المنهج التصنيفي الاستقرائي الاستنتاجي الذي استخدم نظرية راسخة لوصف الظروف الحالية عند حدوث الابتكار وتنتمي هذه الدراسة الى نموا الدراسات الكمية والتي اعتمدت على اداة استمارة الاستبيان لتحقيق المسانده الاجتماعية والتوصيات لهذه الدراسة جسر النظرية والممارسة لتحديد الظروف التي تؤدي إلى الإنتاج المشترك لابتكارات القطاع العام. استخدمت هذه الأطروحة المنهج التصنيفي الاستقرائي الاستنتاجي الذي استخدم نظرية راسخة لوصف الظروف الحالية عند حدوث الابتكار.

المحور الثاني الدراسات السابقة المرتبطة بتنمية رأس المال البشري داخل الجمعيات الأهلية

١- دراسة صابر، دعاء حسن مجد (٢٠٢٢): واستهدفت الكشف عن واقع استثمار رأس المال البشري في شركات القطاع العام والخاص بمحافظة الإسماعيلية للتعرف على أوجه التميز والقصور فيه، وتقديم مجموعة من المقترحات التي تساعد في زيادة وتكثيف الجهود من أجل استثمار رأس المال البشري بشكل أفضل. اعتمد البحث على منهج المسح الاجتماعي بالعينة والمنهج المقارن، وتم استخدام المقياس كأداة أساسية لجمع البيانات الميدانية، وتم التطبيق على عينة عشوائية قوامها (٢٧٧) مفردة من عمال المعرفة في محافظة الإسماعيلية. وتوصل

ينتج عنه زيادة في النمو الاقتصادي في
المدى الطويل بنحو ٠.٥٤%.

٤- دراسة احمد (٢٠٢١) : وإستهدفت هذه

الدراسة التعرف علي دور المهارات
الإجتماعية والثقافية في تنمية رأس المال
البشري وتم تطبيقها علي عينة من
المتدربين بالجمعيات الأهلية بمحافظة
القاهرة، وتم إختيار عينه من ٢٠٠ مفردة
وتم إستخدام صحيفة إستبيان بالإضافة
إلي إجراء مقابلات متعمقة مع ٢٠ مفردة
وإستخدام المنهج الوصفي ومنهج دراسة
الحالة وتم تطبيق الدراسة علي أربعة
جمعيات أهلية بمحافظة القاهرة هي
جمعية رسالة بمنطقة مصر الجديدة
وجمعية سفراء الهداية وجمعية الطالب
الوافد وجمعية الهمة للمساعدات
الإجتماعية بمنطقة مدينة نصر، وقد
توصلت الدراسة إلي أن مهارة إدارة الحوار
والتواجد في المناسبات والحفلات
الإجتماعية والمشاركة في الأنشطة
الإجتماعية المختلفة ومجامله الآخرين
والقدرة علي التأثير علي الآخرين من
المهارات الإجتماعية والثقافية الهامة لدي
أفراد العينة، وأن المهارات الإجتماعية
والثقافية تساهم في تنمية رأس المال
البشري من خلال أنها تجعل الفرد مشاركاً
فعالاً في مجتمعه المحلي، وتكسب الفرد
القدرة علي التعامل والتواصل مع
المتدربين علي الجمعيات الأهلية، وتساهم
بشكل فعال في حل المشكلات التي تواجه
العاملين، الأزمات، وتساهم في الإرتقاء
بمستوي معيشة الأفراد، كما أنها تساهم
بشكل كبير في التصدي لحمولات التشوية
الخارجية للثقافة المحلية. وأن آليات
تنمية المهارات الإجتماعية والثقافة لدي

الدراسة إلى عديد من النتائج لعل من
أهمها أن مستوى استثمار رأس المال
البشري في شركات القطاع العام والخاص
مستوى مرتفع، كما توصل البحث إلى أن
مستوى كل من بعد التعليم والتدريب)
مستوى مرتفع ومستوى بعد الصحة
مستوى متوسط .

٢- دراسة (Ahmad et al. (2022) :

وإستهدفت تأثير التنمية المالية ورأس
المال البشري وجودة المؤسسات علي
البصمة البيئية في الدول الناشئة من
١٩٨٤ إلى ٢٠١٧ . وتوصلت الدراسة
سأهمت في تدهور الجودة البيئية من
خلال زيادة البصمة البيئية. بينما رأس
المال البشري وجودة المؤسسات يقللان
من البصمة البيئية. علاوة على ذلك،
تعزز التنمية المالية الإستدامة البيئية من
خلال قناة رأس المال البشري. بالإضافة
إلى ذلك، تقلل جودة المؤسسات من الآثار
البيئية السلبية للتنمية المالية.

٣- تهدف دراسة بوهنة كلثوم (٢٠٢١):

وإستهدفت تقدير أثر رأس المال البشري
علي النمو الاقتصادي، وحاولت اختبار
فرضية أساسية مفادها يؤثر رأس المال
البشري بشكل إيجابي علي أداء النمو
الاقتصادي، وللتحقق من صحة الفرضية
اعتمدت الدراسة علي المنهج الوصفي
التحليلي والمنهج الاستقرائي لعينة تشمل
أربعة دول في شمال إفريقيا وهي: (مصر،
المغرب، الجزائر وتونس) خلال الفترة
(١٩٩٠-٢٠١٩) أشارت نتائج الدراسة
توافقاً مع الفرضية القائلة بأنه يوجد تأثير
إيجابي لرأس المال البشري علي النمو
الاقتصادي في دول شمال إفريقيا، فعند
الزيادة في رأس المال البشري بنسبة ١%

المتدرب تتم من خلال إعداد برامج ودورات تدريبية ودورات إتقان اللغات الأجنبية، وزيادة الحوافز المالية، وتصميم برامج، وأنشطة للعاملين لتمكينهم من التعرف علي موارد المجتمع المحلي .

٥- تهدف دراسة (Shobande(2021

Lawrans Ogbeifun& Olatunji

Abdul واستهدفت العلاقة بين تراكم رأس المال البشري والنمو الاقتصادي ما بين عامي ١٩٨٦ و ٢٠١٨ لمجموعة من ٢٤ دولة من دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، واعتمدت على منهج المسح الاجتماعي ونهج الاقتصادي القياسي وأداته المقياس، وتوصلت نتائج الدراسة إلي أن تراكم رأس المال البشري التعليم والصحة) له علاقة إيجابية وهامة بالنمو الاقتصادي، كما أكدت علي وجود علاقة سلبية بين الادخار والنمو الاقتصادي، وتوصلت إلى أن متوسط العمر المتوقع والتضخم يؤثر سلباً علي نموه، كما تؤكد علي وجود نمو متباعد بين البلدان محل الدراسة، وتشير النتائج إلى أن التقدم التقني يمكن أن يكمل رأس المال البشري .

٦- دراسة بوبكر بن عمران (٢٠٢١) :

استهدفت معرفة تأثير دور التنمية البشرية في تكوين رأس المال البشري، وانطلقت من عدة فرضيات أهمها يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين المستوى العلمي، عمليات التدريب والتكوين المستوى الصحي، المستوى المعيشي) في تراكم رأس المال البشري، وللتحقق من صدق الفرضيات تم اعتماد منهج دراسة الحالة وتنوعت أدوات الدراسة بين المقابلات والوثائق والسجلات والاستبيان

وطبقت الدراسة على عينة عشوائية طبقية مكونه من ١٤٠ فرداً، وتوصلت نتائج ادرسة أهمها يوجد تأثير إيجابي تحدثه طبيعة ومستوي التنمية البشرية بعناصرها الثلاثة (التعليم والتدريب الصحة المستوي المعيشي) في تكوين وتراكم رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة.

٧- دراسة (Adalgiso (2020

Amendola & Others : استهدفت

تحليل ما إذا كان النمو الاقتصادي يعتمد علي تنمية رأس المال البشري في المناطق التي توجد بها جامعات أم لا، كما تسعى إلى معرفة سبب هجرة المتخرجين من الجنوب إلى الشمال وما آثاره من الناحية الاقتصادية، والتحقق من صدق الفرضية القائلة بأنه كلما زاد صافي تدفق عدد الطلاب من المناطق الأخرى زاد صافي تدفق رأس المال البشري المكتسب وزادت العوائد الإقليمية الاقتصادية، وتوصلت نتائج ادرسة أهمها تأكيد الأثر المفيد لنظام الجامعة علي التنمية الاقتصادية المحلية من خلال زيادة رأس المال البشري في المناطق

٨- دراسة يحيى بوحديد (٢٠١٨):

واستهدفت الدراسة إلى معرفة مدى مساهمة رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية وعليه اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال تصميم استبيان بهدف تجميع البيانات المتعلقة بأراء العينة والتي تمثلت في إطارات المؤسسة، وقد توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها أن الاهتمام برأس المال البشري داخل المؤسسة محل الدراسة لا يحضاً بدرجة عالية، غير أنه يساهم في تحقيق الميزة التنافسية للملينة،

وقدمت الدراسة أيضا مجموعة من التوصيات لعل من أبرزها، حث المؤسسة على ضرورة استقطاب صناعة، نشيط والمحافظه على رأس المال البشري، إشارة إلى الاستغلال الأمثل للمهارات والكفاءات التي يحوزها العمال والتوليف بينها بطريقة ذكية وفعالة من أجل تطوير ميزتها التنافسية.

ثالثاً: الموجهات النظرية للدراسة

سوف تعتمد الدراسة الحالية على مدخل التغيير التنظيمي، ونظرية المعرفة، ونظرية المنظمات والمدخل الابداعي باعتبارهما انساب الموجهة النظرية لموضوع الدراسة:

(أ) مدخل التغيير التنظيمي

ويقصد به الأنشطة التي تستهدف تحسين قدرات المنظمة في حل مشكلاتها وتعزيز مقدراتها في التعامل مع عوامل التغيير في البيئة المحيطة بها من خلال تنمية مواردها البشرية والمادية، وغالباً يرمز مصطلح التغيير التنظيمي إلى التغيير المخطط ويهدف هذا النموذج الى: تحسين أداء العنصر البشري، وتنمية تنظيم متجدد وحيوي تتوافر له القدرة على حرية الحركة وإعادة التشكيل بما يتلاءم مع متطلبات المستفيدين من التنظيم من خلال التعرف على العلاقات الإنسانية والاجتماعية داخل المنظمة، ويحقق قدراً أكبر من التعاون والتكامل بين أجزاء التنظيم والقضاء على احتمالات التناقض بينها، وتطوير نظم وإجراءات اتخاذ القرار من خلال تطوير طرق التفكير وطرق التعامل مع المشكلات وطرق إجراءات تقديم الخدمة، وتطوير العلاقات بين العاملين والمستفيدين من خدمات التنظيم (أحمد، ٢٠٠٢، ص ٩٨).

ويقوم هذا النموذج على مجموعه من الشروط إذا توافرت يتحقق التطوير التنظيمي:

- ١- التركيز على جوانب القصور داخل المنظمة مع محاولة استثمار مواطن القوة بما يسهم في مواجهة جوانب القصور.
- ٢- إقناع متخذي القرار بالمنظمة بأهداف التطوير وتوفير الإمكانيات التي تساعد على إحداث التطوير.
- ٣- أن التركيز في محاولات التطوير لا ينصب فقط على أساليب العمل والإجراءات التنظيمية ولكن أيضاً على تطوير الموارد البشرية أو رأس المال البشري بالمنظمة طبيعة العلاقات بين العاملين (حلاوة، ٢٠٠٣، ص ٩٤).

ويمكن الاستفادة من نموذج التغيير التنظيمي في فهم اليات التطوير والتغيير داخل مراكز الشباب والتي تركز على تطوير وتنمية رأس المال البشري من خلال اكتشاف نقاط القوة ونقاط الضعف والعمل على تقوية نقاط الضعف وذلك من خلال الاعتماد على الابتكار الاجتماعي اثناء التعامل مع مختلف الإجراءات والأعمال داخل المركز، ويتم ذلك من خلال المزيد من التدريب للعاملين الذي يعتبر عملية لترشيد خبرات العاملين وتنمية امكانياتهم ومهاراتهم ومعارفهم.

(ب) نظرية المنظمات

تعتبر نظرية المنظمات من النظريات الهامة التي تساعد العديد من التخصصات العلمية في الدراسات المنطقية بالمنظمات من خلال مداخل متنوعة مثل (الجانب الاجتماعي - الإداري - الاقتصادي - السياسي - السيكولوجي) وذلك بهدف التطوير والتغيير لصالح تلك المنظمات سواء كانت حكومية أو الأهلية (أبو النصر وآخرون، ١٩٩٧، ص ٦٠). وهناك العديد من الاتجاهات المعاصرة في دراسة المنظمات فمنها ما يهتم بدراسة الناحية البنائية داخل المنظمات بمعنى انهم ينظرون الى المنظمة

على انها تجمع بشري ينشأ من اجل تحقيق أهداف معينة، هناك من يهتم بالناحية السلوكية باعتبار المنظمة بيئة يعيش بها مجموعة من الأفراد ويعملون بها، ووفقا لذلك فإنها تطبع سلوكهم وهناك من يهتم بالناحية البيئية من حيث تأثير البيئة على المنظمة وتأثير المنظمة على البيئة (خاطر، ١٩٩٧ ص ص . ٢٨،٢٧).

ويمكن الاستفادة من نظرية المنظمات في تحليل ودراسة رأس المال البشري في الجمعيات الاهلية بما يشمله من عاملين بها وأعضاء مجلس الإدارة وأصحاب القرار الذي يؤدي الى تيسير الأعمال وتنفيذها ومن خلال الدراسة الحالية والوقوف على مدى تطبيق مفاهيم وأدوات الابتكار التنظيمي، فمن خلال نظرية المنظمات تقف على كيفية تنمية أداء رأس المال البشري لجمعيات الاهلية، كما تفيد النظرية في تحديد أوجه النقص والضعف لدى العاملين وما يحتاجون اليه من معارف ومعلومات ومهارات وخبرات ونساعدهم في رفع كفاءتهم في القيام بمهامهم داخل المركز.

المنظمات عبارة عن وحدات اجتماعية مخططة، أنشئت لتحقيق أهداف معينة (عبد اللطيف، ٢٠٠٢، ص ٢٢١) وهناك العديد من المتطلبات التي تحتاجها المنظمة للقيام بوظائفها وهي، لتنمية التفاعل والاتصال بين العاملين، توفير تدريب للعاملين، تنظيم العلاقات بين مكونات المنظمة، حصول المنظمة على الموارد التي تحتاجها من البيئة واللازمة في تحقيق أهدافها، التنسيق بين الأنشطة التنظيمية لتحقيق أهداف المنظمة (صادق، 219، ص، ١٩٩).

وهناك عدة متطلبات تنظيمية تعتبر أساس عمل المنظمة لتحقيق أهدافها وهي، استمرار وجود العنصر البشري، توسيع نطاق الاتصال

والتفاعل بين الأعضاء وتقسيمات المنظمة، وجود تقسيم للعمل مبنى على أساس من التخصص، وانشاطات، والواجبات، والمسئوليات، تحديد الأدوار الاجتماعية التي يقوم بها العاملين، وتعريف كل منهم بالدور الذي علي هأن تؤديه وواجباته، ومسئولياته، تنظيم العلاقات بين مختلف أقسام المنظمة (إمام، ٢٠٠٧، ص ١٥٣)

ويمكن توظيف نظرية المنظمات في إطار الدراسة الحالية في تحديد الآليات المناسبة التي يمكن من خلالها تفعيل دور الجمعيات الاهلية في تطبيق متطلبات لتحقيق الابتكار التنظيمي وتحقيق جودة عالية في الخدمات التي تقدمها الجمعية.

خامساً: أهداف الدراسة

يكمّن الهدف الرئيس للدراسة في تحديد متطلبات الابتكار التنظيمي كمدخل لتنمية رأس المال البشري للجمعيات الاهلية، وينبثق من هذا الهدف الرئيس عدة أهداف فرعية تتمثل في:

١- تحديد المتطلبات المعرفية كأحد

متطلبات الابتكار التنظيمي كمدخل لتنمية رأس المال البشري للجمعيات الاهلية.

٢- تحديد المتطلبات الادارية كأحد

متطلبات الابتكار التنظيمي كمدخل لتنمية رأس المال البشري للجمعيات الاهلية.

٣- تحديد المتطلبات المادية كأحد

متطلبات الابتكار التنظيمي كمدخل لتنمية رأس المال البشري للجمعيات الاهلية.

٤- تحديد المتطلبات التقنية كأحد

متطلبات الابتكار التنظيمي كمدخل

سابعاً: مفاهيم الدراسة

(أ) مفهوم المتطلبات:

تعرف المتطلبات لغوياً بأنها: مصدر الفعل المبني للمجهول (طلب) باعتباره ضرورياً لسد الحاجات وتلبية الرغبات.
كما تعرف المتطلبات اصطلاحاً بأنها: مرادف لمفهوم الحاجة فهي تحدد المواد القائمة أو التي يمكن إتاحتها لربط وتنسيق حتى يمكن تجنب الازدواجية والصراع والتنافس وأيضاً لرفاهية وتحقيق الذات (السكري، ٢٠٠٠، ص ١٦٨).

ويمكن تحديد المفهوم الإجرائي للمتطلبات في هذه الدراسة كالاتي :

- ١- شيء معين يستلزم وجوده تحقيق هدف ما وهو متطلبات الابتكار التنظيمي كمدخل لتنمية رأس المال البشري بالمؤسسية للجمعيات الاهلية.
- ٢- مجموعة عوامل وشروط يجب توافرها بالجمعيات الاهلية لتحقيق الابتكار التنظيمي.
- ٣- تتمثل في متطلبات (طبقاً لاهداف الدراسة) تنطبق داخل الجمعيات الاهلية.

ويمكن تقسيمها الي

١. المتطلبات المعرفية : وهي معارف حول اكتساب احداث الاساليب والطرق المتابعة في حل المشكلات الابتكار التنظيمي لتنمية رأس المال البشري للجمعيات الاهلية
٢. المتطلبات الادارية :وهو وجود هيكل تنظيمي يسعى الي تحديث اللوائح وتوفير نظام المرونة وعقد الشراكات لضرورة تفعيل ادارة الادارة المتميزه للابتكار التنظيمي كمدخل لتنمية راس المال البشري للجمعيات الاهلية
٣. المتطلبات المادية : وهو تخصيص نظام للحوافز المادية والمخصصات المالية والتقييم مالي دوري لتطوير البنية التحتية

لتنمية رأس المال البشري للجمعيات
الاهلية.

- ٥- تحديد المعوقات التي تواجه الابتكار التنظيمي كمدخل لتنمية رأس المال البشري للجمعيات الاهلية.
- ٦- مقترحات تفعيل الابتكار التنظيمي لتنمية راس المال البشري للجمعيات الاهلية.

سادساً: تساؤلات الدراسة

يتحدد التساؤلات الرئيس للدراسة في: ما متطلبات الابتكار التنظيمي كمدخل لتنمية رأس المال البشري للجمعيات الاهلية؟ وينبثق من هذا التساؤل عدة التساؤلات الفرعية كالتالي:

- ١- ما المتطلبات المعرفية كأحد متطلبات الابتكار التنظيمي كمدخل لتنمية رأس المال البشري للجمعيات الاهلية؟
- ٢- ما المتطلبات الادارية كأحد متطلبات الابتكار التنظيمي كمدخل لتنمية رأس المال البشري للجمعيات الاهلية؟
- ٣- ما المتطلبات المادية كأحد متطلبات الابتكار التنظيمي كمدخل لتنمية رأس المال البشري للجمعيات الاهلية؟
- ٤- ما المتطلبات التقنية كأحد متطلبات الابتكار التنظيمي كمدخل لتنمية رأس المال البشري للجمعيات الاهلية؟
- ٥- ما المعوقات التي تواجه الابتكار التنظيمي كمدخل لتنمية رأس المال البشري للجمعيات الاهلية؟
- ٦- ما مقترحات تفعيل الابتكار التنظيمي لتنمية راس المال البشري للجمعيات الاهلية ؟

للجمعيات وتوفير منح داعمه للابتكار
التنظيمي كمدخل لتنمية رأس المال البشري
للجمعيات الاهلية
٤. المتطلبات التقنية : وهو توفير احداث
الاساليب والوسائل الحديثة المستخدمة في
الانترنت والانظمة الالكترونية والاجهزة
الحديثة الداعمة للابتكار التنظيمي كمدخل
لتنمية رأس المال البشري للجمعيات الاهلية
(ب) الابتكار التنظيمي

يعرف الابتكار التنظيمي لغوياً بأنه: "هو كل
إبداع او تحسين تقليد لتنظيم معين، قد يكون
في اعتماد طريقة عمل تسهل أداء المهام
والنشاطات الوظيفية، أو إيجاد آلية تساعد
على الإبداع من العاملين أو تغيير في الهيكل
التنظيمي فهو يشمل كل مكونات التنظيم سواء
تعلق الامر بتقسيم العمل أو بآليات التنسيق
وطبيعة العلاقات بين أعضاء التنظيم، وبصفة
عامة يشمل المجالات التالية (عامر، ٢٠٠٦،
ص ١٨).

ويعرف اصطلاحاً: "فيقصد به التوصل إلى
مفاهيم جديدة قابلة للتحويل إلى سياسات
وتنظيمات، وطرق لتجسد الافكار المبدعة في
شكل منتجات، بإحداث تغييرات تقنية تساهم في
خلق منتجات وخدمات، تحتوي على اضافات
جديدة تختلف عن باقي المنافسين

ويعرف الابتكار التنظيمي أيضاً: هو المتغير
المستقل يشمل الابتكار التنظيمي المعدات
والعمليات والابتكارات الموجهة نحو المنتج من
والتي قد تحقق المنظمة الكفاءات والمنفعة
المالية (Jimenez Castillo et al, 2017).

التعريف الاجرائي: "التطوير المنتظم والتطبيق
العلمي للافكار الجديدة وهنا يمكن أن نعبر عن
الابتكار بالمعادلة
التالية: الابتكار=الإبداع+التطبيق، منه نستنتج

أن الابتكار التنظيمي هو: عملية خلق آلية
تساعد على الإبداع من طرف العاملين و تحويل
أفكار جديدة إما داخلية أو خارجية إلى
مخرجات تطبيقية تحتوي على إضافات جديدة
تختلف عن باقي المنافستين.

ويمكن تعريف الابتكار التنظيمي إجرائياً أيضاً
بأنه :-

١. مداخل حديثة تعتمد عليها
الجمعيات الاهلية في عملها لتحقيق
أهدافها.

٢. يساعدها علي تطوير وتحسين
الأداء الذي تقوم به .

٣. من خلال مراعاة المتطلبات التقنية
الإدارية، المسألة، المسؤولية
الاجتماعية، المشاركة لتحقيق
الابتكار الاجتماعي بالجمعيات
الأهلية.

(ج) مفهوم تنمية رأس المال البشري:

المفهوم اللغوي تنمية رأس المال البشري:
يعرف معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية
القدرة بأنها أفضل مستوى يحتمل أن يصل إليه
الفرد في عمله إذا حصل على أنسب تعليم
وتدريب وتكون يدوية أو عقلية أو مهنية
(بدوي، ١٩٩٣، ص ٥).

المفهوم الاصطلاحي لتنمية رأس المال البشري
: وتعرف منظمة اليونسكو تنمية القدرات بأنها
تعزيز قدرات الأفراد والمؤسسات لتحسين
كفاءتهم وقدراتهم على حل المشاكل بطريقة
مستدامة (منظمة اليونسكو، ٢٠١٤،
ص ١٠٧)

ويعرف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي
(UNDP, 2008) تنمية القدرات بأنها العملية
التي يقوم من خلالها الأفراد والمنظمات
والمجتمعات باكتساب وتعزيز القدرات اللازمة

والاحتفاظ بها لوضع اهداف انمائية خاصة بهم
وبلوغها عبر الزمن.

التعريف الاجرائى لتنمية رأس المال البشري:
ومن ما سبق يرى الباحث أن رأس المال
البشري هو عنصر غير ملموس فهو يعبر عن
مجموع خبرات ومهارات ومعارف الأفراد، وهو
عنصر يتميز بالندرة نظرا للفروق الفردية بين
الأفراد ومدى استعداد كل فرد ليصبح عنصراً
فريداً ومتميزاً عن غيره، ونتيجة لهذه الفروق
الفردية فهناك فئة معينة تمتلك الخبرات
والمهارات والقدرات بشكل يفوق على الآخرين
ويساعدهم ذلك في إنتاج أفكار جديدة تنعكس
بالإيجاب على المنظمة وخدماتها، وهناك فئة
أخرى تحتاج المزيد من التدريب والتعليم لرفع
مستوى الأداء وزيادة الخبرات لديهم.

ثامناً: منهجية الدراسة

١. نوع الدراسة: تنتمي هذه الدراسة وفقاً
لأهدافها إلى نمط الدراسات الوصفية
٢. المنهج المستخدم: استخدمت الدراسة
الحالية منهج المسح الاجتماعي الشامل
للعاملين والمسؤولين بالجمعيات الاهلية،
وعددهم (١٠٠) مفردة، وعينة عمدية
لعدد (١٥) من الخبراء والمتخصصين.

٣. مجالات الدراسة:

(أ) المجال المكاني: تمثل المجال المكاني
للدراسة الحالية في (٥) جمعيات اهلية
بمحافظة اسيوط، هي كما يلي:

١- جمعية الراعي الصالح

٢- جمعية الهدى

٣- جمعية الصفا والمرورة

٤- جمعية الشعراوي

٥- جمعية عماد عبد النبي

(ب) المجال البشري: العاملون والمسؤولون
بالجمعيات الاهلية سألقة الذكر، وعددهم

(١٠٠) مفردة، وعينة عمدية لعدد (١٥)

من الخبراء والمتخصصين.

(ج) المجال الزمني: وهي الفترة الزمنية

المستغرقة لجمع البيانات من الميدان، هي

الفترة من ٢٥/١٢/٢٠٢٤ الي

٢٠٢٥/٢/١٠ م

٤. أدوات الدراسة:

- استبيان للعاملين والمسؤولين حول

متطلبات الابتكار التنظيمي كمدخل لتنمية

رأس المال البشري للجمعيات الأهلية في

محافظة اسيوط.

- دليل مقابلة شبه المقننة للخبراء حول

متطلبات الابتكار التنظيمي كمدخل لتنمية

رأس المال البشري للجمعيات الأهلية في

محافظة اسيوط.

٥. أساليب التحليل الاحصائي للبيانات:

استخدم الباحث عدداً من الأساليب الإحصائية

لتحليل نتائج الدراسة وتفسيرها، وقد تم تطبيق

بعض القوانين يدوياً وبعضها الآخر باستخدام

الحاسب الآلي من خلال برنامج التحليل

الاحصائي (SPSS) (statistical package

for social sciences)، حيث يمكن الإشارة

إلى أن المعاملات الإحصائية التي استخدمت

في الدراسة:

١- النسب المئوية لحساب استجابات

المسؤولين عن الجداول البسيطة للدراسة.

٢- حساب المتوسط الحسابي لبعض

الخصائص الشخصية والاجتماعية لعينة

الدراسة.

٣- المتوسط المرجح ومجموع أوزان والانحراف

المعياري وذلك لترتيب العبارات الخاصة

بمتغيرات الدراسة.

٤- حساب القوة النسبية لكل متغير من

متغيرات الإستمارة، وقد تم وضع النسب

الآتية لتحديد دلالة ومستوى القوة النسبية

من خلال ثلاثة مستويات كمؤشرات للأداء:

جدول (١)

يوضح مستويات أبعاد الاستبيان لدي العاملين والمسؤولين بالجمعيات الاهلية مجتمع الدراسة

المستوى	القيم
مستوى منخفض	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من ١ إلى ١.٦٦
مستوى متوسط	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من ١.٦٧ إلى ٢.٣٣
مستوى مرتفع	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من ٢.٣٤ إلى ٣

- ٥- معامل الارتباط بيرسون لحساب صدق الاتساق الداخلي لأبعاد الاستمارة.
- ٦- معامل الارتباط الفا كرو نباخ لحساب معامل ثبات الاستمارة.
- ٧- الرسوم والأشكال البيانية لوصف استجابات المبحوثين في أشكال بيانية.
٦. حدود الدراسة:
- ١- اقتصرت الدراسة على نطاق جغرافي محدد في محافظة أسيوط، مما قد يؤثر على تمثيل النتائج لباقي محافظات الجمهورية.
- ٢- تم تطبيق الدراسة الحالية علي عينة من الجمعيات الاهلية بأسيوط وليس كافة الجمعيات الاهلية بمحافظة أسيوط.
- ٣- تم تطبيق الدراسة علي الجمعيات الاهلية بمركز القوصية وليس كافة مراكز اسيوط
- ٤- اعتمدت الدراسة على مؤشرات كمية محددة مسبقاً لقياس المتطلبات، مما قد يحد من استكشاف بعض الجوانب النوعية التي قد تكون ذات صلة..
٧. الاعتبارات الاخلاقية للدراسة: الاعتبارات الأخلاقية التي راعها الباحث في الدراسة:
- ١- التزم الباحث بجميع الإجراءات الرسمية اللازمة لضمان الوصول إلى المشاركين بطريقة قانونية ومنظمة.
- ٢- قام الباحث بتوضيح أهداف الدراسة بشكل دقيق للمشاركين لضمان فهمهم الكامل لمضمونها وأهميتها.
- ٣- حرص الباحث على الحفاظ على سرية المعلومات التي تم جمعها من المشاركين، مع الالتزام بحمايتها من أي استخدام غير مشروع.
- ٤- احترم الباحث حق المشاركين في اختيار المشاركة أو الامتناع عنها دون أي ضغط أو تأثير.
- ٥- تعامل الباحث باحترام وتقدير مع جميع إجابات وآراء المشاركين، بما في ذلك الآراء السلبية أو المعارضة.
- ٦- ضمن الباحث للمشاركين حرية التعبير عن آرائهم ومواقفهم دون قيود، مما يعزز من مصداقية النتائج ودقة التحليل.

تاسعاً: نتائج الدراسة

- ١- توصلت نتائج الدراسة إلى أن المتطلبات المعرفية كأحد متطلبات الابتكار التنظيمي لتنمية رأس المال البشري للجمعيات الاهلية بمحافظة اسيوط كما حددها العاملين والمسؤولين، جاءت في مستوى مرتفع بمتوسط حسابي (٢.٨١) وانحراف معياري (٠.٥٠).
- ٢- توصلت نتائج الدراسة إلى أن المتطلبات الادارية متطلبات الابتكار التنظيمي لتنمية رأس المال البشري للجمعيات الاهلية بمحافظة اسيوط كما حددها العاملين والمسؤولين،

الابتكار، ومقاومة بعض العاملين
للتغيير، والهيكل التنظيمي
للجمعيات لا يشجع على الابتكار
والابداع.

٦- توصلت نتائج الدراسة إلى أن
مقترحات تفعيل الابتكار التنظيمي
لتنمية رأس المال البشري للجمعيات
الاهلية بمحافظة اسيوط كما حددها
العاملين والمسؤولين، جاءت في
مستوي مرتفع بمتوسط حسابي
(٢.٨١) وانحراف معياري (٠.٤٥)
وجاء ترتيب عبارات هذا المتغير
على النحو التالي تبني ثقافة
الابتكار التنظيمي داخل الجمعية،
والقضاء على الاجراءات الروتينية،
وتوفير الموارد المالية المناسبة
لتشجيع العاملين على تحقيق
الابداع والابتكار، وتوظيف
التكنولوجيا لتعزيز كفاءة العمل،
وتعزيز تشجيع ثقافة الابتكار
والتعليم المستمر لدي العاملين
بالجمعية الاهلية.

جاء في مستوي مرتفع بمتوسط
حسابي (٢.٨٠) وانحراف معياري
(٠.٥٠).

٣- توصلت نتائج الدراسة إلى أن
المتطلبات المادية كأحد متطلبات
الابتكار التنظيمي لتنمية رأس المال
البشري للجمعيات الاهلية بمحافظة
اسيوط كما حددها العاملين
والمسؤولين، جاء في مستوي مرتفع
بمتوسط حسابي (٢.٧٩) وانحراف
معياري (٠.٥١).

٤- توصلت نتائج الدراسة إلى أن
المتطلبات التقنية كأحد متطلبات
الابتكار التنظيمي لتنمية رأس المال
البشري للجمعيات الاهلية بمحافظة
اسيوط كما حددها العاملين
والمسؤولين، جاء في مستوي مرتفع
بمتوسط حسابي (٢.٨١) وانحراف
معياري (٠.٤٩).

٥- توصلت نتائج الدراسة إلى أن
المعوقات التي تواجه الابتكار
التنظيمي لتنمية رأس المال
البشري للجمعيات الاهلية بمحافظة
اسيوط كما حددها العاملين
والمسؤولين، جاءت في مستوي
مرتفع بمتوسط حسابي (٢.٧٢)
وانحراف معياري (٠.٦٠) وجاء
ترتيب عبارات هذا المتغير كالتالي
تواجه إدارة الجمعية صعوبات في
الاستفادة من الجهات التدريبية في
تنمية مهارات موظفيها، وضعف
البرامج التدريبية التي توفرها
الجمعية لتنمية مهارات العاملين
بها، وغياب التخطيط الاستراتيجي
بالجمعيات بما يعوق عملية

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

- ١- ابراهيم، نرمين (٢٠١٠). متطلبات التنمية بالمنظمات الغير حكومية لدعم برنامج التنمية المحلية"، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، ع(٢٩، ج ٦، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان).
- ٢- ابو النصر، مدحت محمد، (٢٠٠٧)، ادارة منظمات المجتمع المدني، ايتراك للنشر والتوزيع القاهرة.
- ٣- أبو زيد، صلاح محمد (٢٠١٥) العلاقة بين مكونات رأس المال الفكري وتحسين جدارات الموارد البشرية دراسة ميدانية على وزارة الإسكان والمرافق بليبيا، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة كلية التجارة جامعة عين شمس، عدد ٤.
- ٤- أحمد، نافذ أيوب محمد علي (٢٠٠٣). الأهمية التنموية لرأس المال البشري في الوطن العربي ودور التربية العلمية للاقتصاد والتجارة كلية التجارة جامعة عين شمس، عدد ٤. www.qou.edu/arabic/research-program/reseaches
- ٥- أحمد، نجاح رحومة (٢٠١٧). ملامح استيراجية مقترح للدور التربوي للجمعيات الأهلية لتمكين المرأة الأمية بمصر، بحث منشور بمجلة كلية التربية، جامعة الأزهر العدد (٧٢)، الجزء (٢).
- ٦- اميمة حالة (٢٠٢٢) رأس المال الفكري وأثره في تعزيز الابتكار التنظيمي دراسة حالة جامعة أحمد دراية بولاية أدرار ص ١٣.
- ٧- براهيم، نادية (٢٠١٣). دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة فرحات عباس سطيف.
- ٨- بوهلالة، أحمد. (٢٠٢١). دور مهارات التسيير في استثمار رأس المال البشري في المنظمة. مجلة دراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية، مج ٤، ع ١٧٥٩٦، ص ٧٧٣ - <http://search.mandumah.com/Record/1125026>.
- ٩- حبيب، جمال شحاته (١٩٩٧). العلاقة بين تطبيق برنامج تدريبي للأخصائيين الاجتماعيين وتنمية أدائهم المهني، بحث منشور مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، القاهرة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- ١٠- خاطر احمد مصطفى، وآخرون (٢٠٠١)، الإدارة في المؤسسات الاجتماعية، المكتبة الجامعية، الإسكندرية.
- ١١- خليل، أسماء سيد حسن (٢٠١٨) الابتكار الاجتماعي كمتغير في التخطيط لتطوير مشروعات التخرج البحثية لطلاب الخدمة الاجتماعية "دراسة مطبقة علي المشاركين بمعرض الابتكار الاجتماعي الأول بجامعة أسوان، بحث منشور بمجلة الخدمة الاجتماعية، العدد ٥٩، الجزء ٧، الجمعية المصرية للإخصائيين الاجتماعيين، القاهرة .
- ١٢- السروجي طلعت مصطفى (٢٠٠٩)، التنمية الاجتماعية من الحداثة الي العولمة مصر، مكتبة الجامعي الحديث.
- ١٣- سلطاني، محمد (٢٠١٣) المعارف الجماعية كمورد استراتيجي وأثرها على نشاط الابداع في المؤسسة ، دراسة ميدانية حول مؤسسات قطاع الإلكترونيات بالجزائر ، رسالة دكتوراه العلوم في علوم التسيير.

- ضوء ثقافة الإبداع، مجلة شباب الباحثين
كلية التربية، عدد ١٠.
ثانياً: المراجع الإنجليزية
- 21- Abdelhadi, i. (2006). Role of Non-Governmental Organization in supporting and developing small scale Enterprises Sector. Palestine: Quds university press.
- 22- Engels, F. (2008). Capital A Critique of Political Economy, Moscow, Progress Publishers.
- 23- Al Mamun M & Arfan, U (2020). The effects of human capital and social factors on the household of Bangladsh: AN econometric analsis, Journal of Economic Development, 45 (3).
Abdelgadir, J. H. A. (2013).
- 24- Chaka, R. (2022). The moderating role of organisational culture on transformational leadership and organisational innovation in south african state-owned entities (Order No. 30699643). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (2890697611) Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/moderating-role-organisational-culture->

- ١٤- شبيلي، بلقاسم و قنيفة نورة (٢٠٢٠). رأس المال البشري مدخل لبناء التنمية قراءة سوسيولوجية، بحث منشور في مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي، عدد ١، مجلد ٧.
- ١٥- عامر على العطوي، حسين. (٢٠١٢) اثر التمكين الاداري في التميز التنظيمي. مكتبة الادارة والاقتصاد. جامعة بغداد.
- ١٦- عبداللطيف، رشاد احمد (٢٠٠٧)، التنمية الاجتماعية في إطار مهنة الخدمة الاجتماعية، دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر، القاهرة.
- ١٧- غانم، السيد عبد المطلب (٢٠٠٧): إدارة التنمية بين المؤسسات وبناء، المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- ١٨- فتحي، فتحي توفيق (٢٠٢٢) تطوير مهارات الإبداع الإداري لدى مدراء مراكز الشباب بمحافظة الجيزة بحث منشور بمجلة نظريات وتطبيقات التربية البدنية وعلوم الرياضة، كلية التربية الرياضية جامعة مدينة السادات عدد ١ مجلد ٣٧.
- ١٩- محمد، فرعون (٢٠٠٩) عمليات إدارة المعرفة في تحقيق الميزة التنافسية دراسة حالة المجموعة الاتصالات الأردنية، الملتقى الدولي الرابع حول المنافسة والاستراتيجيات التنافسية للمؤسسات الصناعية خارج قطاع المحروقات في الدول العربية، جامعة الشلف.
- ٢٠- موسى، أحمد محمد (١٩٩٩). تنمية الموارد البشرية العاملة بالاندية الاجتماعية والثقافية، بحث منشور المؤتمر العلمي الثاني عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مجلد ٢ هندي، عبد المعين واخرون. (٢٠١٩) تنمية رأس المال البشري الموارد البشرية بكليات التربية في

[on/docview/2890697611/se-](https://www.proquest.com/docview/2890697611/se-2)

[2](https://www.proquest.com/docview/2890697611/se-2)

- 25- Feffer, Y. (2021). The relationship between organizational culture and organizational innovation (Order No. 28545196). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (2546583716). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/relationship-between-organizational-culture/docview/2546583716/se-2>
- 26- Lawrence Arokiasamys, Maimunah Ismail: Human Capital Development and Its Impact on Firm Performance, Evidence from Developmental Economics, article. The Journal of International Social Research Volume 2/8 Summer, 2009, p 266.
- 27- Jain, Mukesh &Dhir, Sanjay (2021): Critical factors in capacity building of International Journal of Health Governance, Volume 26 Issue 4 NGOs in the intellectual disability sector in India: PLS SEM modeling.