

دور البحث والتطوير في تفعيل القدرة الابداعية  
(دراسة ميدانية في مؤسسة صيدال فرع أنتيسوتيكال\_المدية\_)

أ.د. مكيد علي\* ولد شرشالي سمية\*\*

**Résumé :**

Après avoir constaté l'importance majeure d'avoir la fonction de Recherche & Développement ou celle de la Production de Connaissances dans une entreprise économique, et le degré de contribution de cette dernière afin de redynamiser la capacité créative ; nous sommes arrivés à une conclusion fondamentale qui consiste à prendre comme obligatoire et réaliste le rôle joué par la fonction de Recherche & Développement dans l'établissement et la réalisation d'un nouvel avantage compétitif qui garantie pérennité et continuité de l'entreprise au milieu de son environnement complexe et ce dans son ensemble.

**Les mots clés:** Recherche & Développement, capacité créative.

**Abstract:**

After noting the great importance of having the function of research and development or that of knowledge production in an economic enterprise, and the degree of contribution of the latter to revitalize the creative capacity; we arrived at a fundamental conclusion which is to take as obligatory and realistic the role of the function of research and development in the establishment and implementation of a new competitive advantage that guarantee sustainability and continuity of the company in the middle of its complex environment and this whole.

**Keys word :** Research and development, creative ability.

\* أستاذ التعليم العالي بجامعة المدية  
\*\* طالبة دكتوراه سنة رابعة علوم التسيير

## ملخص:

بعدما لمسنا الأهمية البالغة لوجود وظيفة البحث والتطوير أو إنتاج المعرفة داخل المؤسسة الاقتصادية، ومدى مساهمة هذه الأخيرة في تفعيل القدرة الإبداعية، بنتيجة أساسية فحوها إلزامية وواقعية الدور الذي تلعبه وظيفة البحث والتطوير في إرساء و تحقيق ميزة تنافسية جديدة، تضمن للمؤسسة الاستمرارية في محيطها المعقد من جميع النواحي .

الكلمات المفتاحية: البحث والتطوير، القدرة الإبداعية.

## I. الإطار العام للدراسة

### مقدمة:

في ظل التغيرات والتطورات المتسارعة الجديدة، وفي فترة تشهد تغير تكنولوجي ومنافسة حادة، هذا مايجتم على المؤسسات اذا أرادت أن تبقى في السوق، وتحقق كل مرة ميزة تنافسية جديدة، أن نجد الحلول المناسبة للتحويلات الكبرى التي يعرفها العالم، والتي قد تكون سواء عن طريق إنتاج منتج جديد، أو القيام بتحسينات على المنتج، كذلك كل ماله علاقة بالإبداع التكنولوجي، فلا يتحقق ذلك إلا بالاهتمام بعملية البحث والتطوير والتي لها دور في انتاج معرفة تساهم في منح المؤسسة فرصة دخول الأسواق العالمية وإحلال مراكز قوية فيها مقارنة بمنافسيها. وبالتالي فان تزايد الابداع بغض النظر عن طبيعة عمل ونشاط المؤسسة، وهذا لأن أفضل المؤسسات هي التي تملك القدرة الإبداعية، أفضل المديرين، ويظهر ذلك من خلال التسيير الفعال والرشيد. والذي بدوره يلعب دورا هاما في توفير بيئة ملائمة لمساعدة أعضاء المؤسسة في استخدام مواهبهم الابداعية بشكل كامل.

على ضوء كل هذا يمكننا طرح إشكالية البحث الرئيسية:

كيف يساهم البحث والتطوير في تفعيل القدرة الإبداعية؟

للإجابة على الاشكالية المطروحة ارتأينا تقسيم البحث الى قسمين، حيث القسم الاول سنتناول فيه الاطار النظري للدراسة والذي بدوره ينقسم إلى البحث والتطوير، القدرة الإبداعية أثر البحث والتطوير في تفعيل القدرة الإبداعية أما القسم الثاني فهو عبارة عن الاطار الميداني الذي سنتطرق فيه الى البحث والتطوير في الصناعة الدوائية الجزائرية والقدرة الابداعية بالأخذ بعين الاعتبار فرع "أنتيبايوتيكال" كمنموذج.

#### أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة من خلال:

1. تتبع أهمية البحث من خلال الدور الذي يلعبه البحث والتطوير في تحقيق حالات الابداع وتعزيزها وبالتالي بناء ميزات تنافسية؛
2. تكمن أهمية البحث في خصوصية البحث والتطوير في الصناعة الدوائية، حيث تركز هذه الأخيرة على عمليات البحث والتطوير ونقل المعرفة بين دول العالم، وبالتالي تزايد أعداد المنتجات الدوائية وتنوعها.

#### مصطلحات الدراسة:

**البحث والتطوير:** هو كل الجهود المتضمنة تحويل المعارف المصادق عليها إلى حلول فنية في صورة أساليب.

**القدرة الإبداعية:** هي القدرة على توفير أساليب، وسائل وأفكار مبتكرة للعمل يكون من شأنها تحسين القدرة التنافسية للمؤسسة ويساعدها على النمو والتطور في ظل التحولات المعاصرة في بيئة الأعمال.

#### فرضية الدراسة:

للإجابة على الاشكالية تم الاعتماد على الفرضيتين التاليتين:

1. لا يؤثر البحث والتطوير (التسيير الفعال للبحث والتطوير) تأثيرا ايجابيا في تفعيل القدرة الابداعية.

2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات العاملين بفرع أنتيبوتيكال نحو محاور الدراسة باختلاف المتغيرات الشخصية والوظيفية.

### منهجية الدراسة:

من أجل دراسة إشكالية موضوع البحث، و تحليل أبعاده، واختبار فرضياته، تم الاعتماد في القسم الأول (الاطار النظري) على المنهج الوصفي الذي يعتمد على جمع المعلومات و دراستها و تحليلها، بغية استيعاب الإطار النظري للموضوع و فهم عناصره و تحليل أبعاده، أما في القسم الثاني (الجزء التطبيقي) تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي من أجل إسقاط الدراسة النظرية على المؤسسة محل الدراسة.

وفيما يتعلق بأدوات الدراسة و مصادر البيانات فتمثل فيما يلي:

**الدراسة النظرية:** ( المسح المكتبي): و الغرض منه الوقوف على ما تناولته المراجع الأكاديمية، و كذا الملتقيات والمقالات والدراسات السابقة بالإضافة إلى مواقع الانترنت ذات العلاقة بموضوع الدراسة و ذلك بغية توضيح المفاهيم الأساسية.

**الدراسة الميدانية:** الخاصة بفرع المضادات الحيوية، و استخدمنا فيها:

الاستبيان: استكمالا لاختبار الفرضيات، قمنا بتقديم استبيان و هذا بغية الإحاطة ببعض الجوانب الرئيسية في الموضوع، و قد تم استخدام أسلوب الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية. (SPSS) لمعالجة البيانات.

### الدراسات السابقة:

1. محمد رشدي سلطاني، المعارف الجماعية كمورد إستراتيجي وأثرها على نشاط الإبداع في المؤسسة، دراسة ميدانية حول مؤسسات قطاع الإلكترونيات بالجزائر، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، الجزائر: جامعة بسكرة، 2014. هدفت هاته الدراسة للتعرف على أهم مورد استراتيجي في المؤسسة ودوره في المساهمة في تنشيط الإبداع، وتوصلت إلى عدة نتائج أهمها: أن المعارف الجماعية تؤثر بشكل إيجابي على الإبداع في مؤسسات قطاع الإلكترونيات بالجزائر.

## II. الاطار النظري:

### 1) البحث والتطوير

سنترك في هذا القسم إلى مفهوم البحث والتطوير، أساليب تسيير عمال البحث والتطوير، رفع فعالية البحث والتطوير، موازنة البحث والتطوير.

#### 1-1) مفهوم البحث والتطوير:

##### 1-1-1) البحث:

عرف بأنه "أن الانسان ينظر الى الأشياء بالتفكر والتجريب لفهم جوهرها وحقيقتها واستنباط الأسباب والعلاقات والقوانين التي تحكم وجودها وتكسيبها خصائصها"<sup>1</sup>. والبحث عموما ينقسم إلى قسمين هما: البحث الأساسي، البحث التطبيقي<sup>2</sup>.

##### 1-1-2) التطوير:

عرف التطوير أنه "تحويل نتائج البحث أو المعارف الأخرى الى خطة أو تصميم لمنتج جديد أو خدمة جديدة أو أسلوب تقني جديد أو التحسين الجوهرية لمنتج أو خدمة أو أسلوب تقني معروف سواء كان ذلك بغرض البيع أو الاستخدام"<sup>3</sup>.

ومنه فان البحث والتطوير هو عبارة عن "كل الجهود المتضمنة تحويل المعارف المصادق عليها إلى حلول فنية، في صورة أساليب أو طرق انتاج ومنتجات مادية واستهلاكية أو استثمارية. تباشر مثل هذه النشاطات اما في مخابر الجامعات أو مراكز البحث التطبيقي وفي المؤسسات الصناعية دون اعتبار خاص لحجمها"<sup>4</sup>.

##### 1-2) رفع فعالية البحث والتطوير:

للرفع من فعالية البحث والتطوير يستلزم توفر شروط يتصف بها مدير البحث والتطوير من جهة، وتوفر الكفاءة الفنية لعمال الوظيفة. وأخيرا الدقة في اختيار مشاريع البحث والتطوير وفيما يلي سنترك لكل نقطة على حدى<sup>5</sup>:

##### 1-2-1) ميزات مدير البحث والتطوير:

من أهم الخصائص التي تدعم فعالية مدير البحث و التطوير وتأدية مهامه نذكر:

1. التكوين والإلمام بشؤون التسيير وبذل جهود معتبرة في التنظيم والتنسيق، التوجيه والرقابة؛
2. الاشراف على المشروع بكيفية تضمن تحقيق أهداف المؤسسة بالدرجة الأولى؛
3. الاشراف على الباحثين والأعوان بعناية وحزم في ان واحد.

### 1-2-2) الكفاءة الفنية لعمال البحث والتطوير:

من أهم الصفات التي يجب أن تتوفر في عمال البحث والتطوير مايلي:

1. أن يكتسبوا معارف تقنية عالية؛
2. أن تكون لديهم مهارات علمية جيدة؛
3. أن يكونوا قادرين على فهم وكذلك تفسير النتائج المخبرية؛
4. أن يتمكنوا من الاستعمال الأمثل للمجالات المتخصصة كمصادر هامة للمعلومات.

### 1-2-3) اختيار مشاريع البحث والتطوير:

ان الدقة في اختيار المشاريع عنصر أساسي لنجاح برامج البحث والتطوير وتتوقف هذه الدقة على إشراك جميع مسؤولي وموظفي المؤسسة<sup>6</sup>.

### 1-3) موازنة البحث والتطوير:

غالبا ما يتم تخصيص جزء من رقم الأعمال لتمويل نشاطات البحث والتطوير، ومن أبرز النقاط التي يجب ملاحظتها في الموازنة نذكر<sup>7</sup>:

1. تحديد التقديرات بكل عناية وباستشارة الأطراف المعنية؛
2. تحضير موازنات تفصيلية خاصة بالأقسام، حسب عددها وعلى أسس زمنية مختلفة (شهري، فصلي)؛
3. مراعاة اعتماد الموازنات حسب التقييم الموجود (في حالة وجود عدة منتجات أو مشاريع جزئية مرتبطة ببعضها البعض)؛
4. اظهار النفقات الفعلية والنفقات المعيارية عند كل مرحلة من المراحل، لغرض استخراج الفروقات أو الانحرافات.

## 2) القدرة الابداعية

### 2-1) مفهوم الابداع:

توجد عدة مفاهيم خاصة بالإبداع وفيما يلي عرض أهمها:  
يعرف الإبداع على أنه " تبني فكرة أو سلوك جديد لصناعة المؤسسة أو سوقها أو بيئتها العامة"<sup>8</sup>.

كما يمكن القول بأن الابداع هو قدرة عقلية تظهر على مستوى الفرد أو الجماعة أو المؤسسة وهو عملية ذات مراحل متعددة ينتج عنها فكر أو عمل جديد يتميز بأكبر قدر من المرونة والحساسية<sup>9</sup>.

### 2-2) أهمية الابداع:

للإبداع أهمية كبيرة في المؤسسات، وان أفضل المؤسسات هي التي يكون لديها القدرة على الإبداع، وتكمن هذه الأهمية في:

1. أن المؤسسات وجدت حلا لتقدم السلع والخدمات للمستهلكين تبعا لحاجة الأفراد ورغباتهم المتغيرة بمرور الزمن؛
2. القدرات الفكرية المبدعة أصبحت من أهم عوامل التفوق والتميز المؤسسي في الاقتصاد العالمي المبني على المعرفة؛
3. تنمية القدرات الابداعية للموارد البشرية حيث يؤدي ذلك الى تحسن الانتاجية وبالتالي زيادة الربحية.

### 2-3) العوامل المؤثرة في الابداع:

ان العوامل المؤثرة في الإبداع هي الثقافة المنظمة والرسمية والمركزية ونمط القيادة والخبرة والمهارة، واستنبط أن العوامل الأساسية المؤثرة في الابداع هي نمط القيادة والدعم المنظمي للإبداع<sup>10</sup>؛

ويمكن تلخيص أبرز النقاط للعوامل المؤثرة في الإبداع كمايلي<sup>11</sup>:

1. زيادة تمكين العاملين في المنظمات عن طريق تفويضهم لضمان إيجاد جو من ثقافة التعاون؛

2. الاهتمام بمقترحات العاملين وعدم تجاهلها من قبل مديري المنظمات لما لديه من آثار ايجابية على دافعيتهم ومساهماتهم؛

3. تبادل الخبرات والتجارب في انتاج ونشر المعرفة وذلك من خلال البحث والتطوير في اخر المستجدات والتطبيقات وكيفية استخدامها لتحقيق التقدم المطلوب.

### 3) أثر البحث والتطوير في تفعيل الابداع

ان التسيير الرشيد والفعال لنشاطات البحث والتطوير يعتمد أساسا على كفاءة العنصر البشري، سنحاول فيما يلي توضيح أثر البحث والتطوير على الابداع في بعض مجالات المؤسسة<sup>12</sup>:

#### 3-1) مناهج وطرق التسيير:

ان المناهج والطرق التي تعتمدها المؤسسة في رفع كفاءة العامل البشري المختص في نشاطات البحث والتطوير، تتجسد أمثلتها في توفير مناخ عملي مناسب للعامل البشري المختص في نشاطات البحث والتطوير تمكنه من الابداع.

#### 3-2) مجال الانتاج:

لن نتحقق كل هذه التحسينات المضافة أو القدرة على إنتاج منتج جديد أو استخدامات جديدة للبواقي والمخلفات، إلا بالمعرفة المنتجة في مجال بحوث الإنتاج وتطويراته، والمؤسسة مجبرة في بيئتها الصعبة على تدعيم قدراتها التنافسية وضمان مردود مجهوداتها بالاستمرار في إنجاز مثل هذه البحوث والدراسات.

#### 3-3) التجهيزات وعمليات الصنع:

ان نتائج نشاطات البحث والتطوير داخل المؤسسة تقوم على التجارب الميدانية والمخبرية على مختلف مراحل العمليات الإنتاجية، وتتجسد المعرفة المنتجة في هذا المجال في الأفكار الجديدة واقتراحات التطوير المختلفة في الطرق والأساليب والمناهج والتنظيمات، بما يحقق الأمثلة في الانتاج والعمليات.

وفي الأخير لا بد من الإشارة الى أنه يجب مراعاة الامكانيات المادية والبشرية والمالية المتوفرة لدى المؤسسة في إنجاز مثل هذه البحوث والدراسات.

### III. الاطار الميداني للدراسة:

#### 1)مجتمع الدراسة:

وفي دراستنا هذه، مجتمع البحث يشمل على 40 عامل، على اختلاف مستوياتهم، حيث 15 عمال من مخبر البحث والتطوير، و25من قسم الموارد البشرية. و مجتمع الدراسة الأصلي وخاصة الذين لهم علاقة بالبحث والتطوير والإبداع.

#### 2)أدوات وأساليب الدراسة الميدانية:

##### 1-2)أدوات الدراسة:

##### 1-1-2)بناء الاستبانة:

بالاعتماد على بعض الدراسات و المراجع ، تم تصميم استبيان لغرض جمع البيانات الأولية من مجتمع الدراسة، تم توزيعها على مجتمع الدراسة، و بلغ عدد الاستبيانات المسترجعة 35 استبانة، أي بنسبة 87.5%، حيث جرى فعليا تحليل 35 استبيان.

و اشتملت أداة الدراسة على الأجزاء التالية:

**الجزء الأول:** يتعلق بالبيانات الشخصية.

**الجزء الثاني:** ويشمل هذا الجزء العبارات التي تتكون منها الاستبانة، حيث تضمنت أداة الدراسة 23 فقرة. وهي مقسمة إلى محورين:

**المحور الأول:** يحتوي على عبارات تصف الواقع الفعلي والشخصي لممارسة التسيير الفعال للبحث والتطوير، وهذا بدوره ينقسم إلى بعدين، البعد الأول يصف الإنفاق على البحث والتطوير في مؤسسة صيدال "فرع أنتيبوتيكال"، (الفقرات من 1 إلى 07)، أما البعد الثاني يصف : موظفو البحث والتطوير في مؤسسة صيدال "فرع أنتيبوتيكال"، (الفقرات من 08 إلى 17).

**المحور الثاني:** الواقع الفعلي للقدرات الإبداعية في الفرع، ( الفقرات من 18 إلى 23).

##### 2-1-2) ثبات الاستبانة:

تم حساب ثبات الاستبانة بمحورها والاستبانة ككل بحساب قيمة ألفا كرونباخ لقياس مدى ثبات الاستبانة والجدول التالي يوضح معاملات الثبات ألفا / كرونباخ

جدول رقم(01) معاملات ثبات أبعاد الاستبانة

الاستبانة	قيمة ألفا كرونباخ
البعد الأول من المحور الأول	0.86
البعد الثاني من المحور الأول	0.87
المحور الثاني	0.85
الاستبانة ككل	0.92

يتضح من الجدول رقم(01) قيمة ألفا كرونباخ للاستبانة ككل وهي(0.92) وهي قيمة عالية جدا، وعليه يمكن الاعتماد على نتائج الاستبانة والاستفادة من نتائجها في التفسير والمناقشة.

3-1-2) صدق الاستبانة:

2-1-3-1) الاتساق الداخلي:

لحساب الاتساق الداخلي لمحوري الاستبانة تم حساب معامل ارتباط درجة كل عبارة من عبارات المحورين مع المحور الذي تنتمي إليه والجدول رقم (02)، (03)، (04) تبين الاتساق الداخلي لمحوري الاستبانة

جدول رقم(02) يوضح معاملات ارتباط العبارات التي تصف الواقع الفعلي والشخصي

لممارسة التسيير الفعال من خلال الانفاق على عملية البحث والتطوير

رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	0.478*	0.004	5	0.644*	0.000
2	0.565*	0.000	6	0.731*	0.000
3	0.798*	0.000	7	0.454*	0.006
4	0.738*	0.000			

\* دال عند مستوى(0.01)

يتضح من الجدول رقم(02) أن معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من العبارات التي تصف الواقع الفعلي والشخصي لممارسة التسيير الفعال من خلال الانفاق على عملية البحث والتطوير والدرجة الكلية لهذا البعد جميعها دالة إحصائيا عند مستوى(0.01)، وهذا يشير إلى التجانس الداخلي بين عباراته.

جدول رقم(03) يوضح معاملات ارتباط العبارات التي تصف الواقع الفعلي والشخصي  
لممارسة التسيير الفعال من خلال موظفو البحث والتطوير

رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
8	0.544*	0.01	13	0.694*	0.00
9	0.104	0.551	14	0.803*	0.00
10	0.627*	0.00	15	0.698*	0.00
11	0.713*	0.00	16	0.467*	0.05
12	0.815*	0.00	17	0.664*	0.00
*دال عند مستوى(0.01)					

يتضح من الجدول رقم(03) أن معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من العبارات التي تصف الواقع الفعلي والشخصي لممارسة التسيير الفعال من خلال موظفو البحث والتطوير في الفرع والدرجة الكلية لهذا البعد جميعها دالة إحصائيا عند مستوى(0.01)، ماعدا العبارة رقم(09) وهذا يشير إلى التجانس الداخلي بين عباراته.

جدول رقم(04) يوضح معاملات ارتباط العبارات التي تعبر عن الواقع الفعلي للقدرات  
الابداعية

رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
18	0.473*	0.04	21	0.767*	0.00
19	0.717*	0.00	22	0.800*	0.00
20	0.692*	0.00	23	0.732*	0.00

\*دال عند مستوى(0.01)

يتضح من الجدول رقم(04) أن معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من العبارات التي تصف الواقع الفعلي للقدرات الابداعية والدرجة الكلية لهذا المحور جميعها دالة إحصائيا عند مستوى(0.01)، وهذا يشير إلى التجانس الداخلي بين عباراته.

## 2-2) الأسلوب الإحصائي المستخدم في الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة و تحليل البيانات التي تم جمعها، تم استخدام برامج التحليل المسمى بالحزمة الإحصائية للدراسات الاجتماعية **SPSS**، و ذلك من أجل حساب:

1. التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري لتحديد استجابات أفراد عينة الدراسة اتجاه محوري الدراسة.

2. معامل ارتباط بيرسون لتحديد مدى الاتساق الداخلي لأداء الدراسة.

3. معامل ثبات ألفا كرونباخ لحساب معامل ثبات محوري الاستبانة بالإضافة إلى الاستبانة ككل.

## 3) عرض نتائج الدراسة

### 3-1) بيان و تحليل النتائج المتعلقة بالجزء الأول

يتم في هذا الجزء عرض البيانات المتعلقة بالخصائص الشخصية و الوظيفية لعينة الدراسة و تشمل: الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الأقدمية في الوظيفة الحالية، المركز الوظيفي.

### جدول رقم(05): الخصائص الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة %
الجنس	ذكر	23	67.5
	أنثى	12	34.4
المؤهل العلمي	ليسانس	1	2.9
	ماجستير	4	11,4
	أخرى	30	85.7
سنوات الأقدمية في الوظيفة الحالية	أقل من 5 سنوات	7	20
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	11	31.4
	من 10 سنوات الى 20 سنة	9	25.7
	أكثر من 20 سنة	8	22.9
المركز الوظيفي	قسم الموارد البشرية	20	57.1
	مخبر البحث والتطوير	15	42.9

يتضح من الجدول رقم (05) أعلاه أن 23 من أفراد العينة الذين أجريت عليهم الدراسة من مجموع 35 فرد هم ذكور بنسبة تقدر بـ (67.5%) وهي الفئة الأكبر، في حين أن 12 منهم هن إناث يمثلن نسبة تقدر بـ (34.4%) من إجمالي مفردات مجتمع الدراسة.

أما المؤهلات المتوفرة في مجتمع الدراسة هو المستوى الآخر (مهندس) بنسبة تقدر بـ 85.7%، ثم يليها المستوى ماجستير بنسبة 11.4%، أما مستوى ليسانس تقدر نسبته بـ 2.9%، مما يدل على أن الفرع يلجأ إلى توظيف يد عاملة ذات مستوى تعليمي خاصة في الجانب الهندسي.

كما يتضح كذلك من خلال الجدول رقم (05) أن 11 مفردة من الذين أجريت عليهم الدراسة من إجمالي مفردات المجتمع سنوات الأقدمية تتراوح من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات فأكثر بنسبة تقدر بـ 31.4%.

أما المركز الوظيفي فـ 20 مفردة من الذين أجريت عليهم الدراسة من إجمالي مفردات المجتمع يمثل قسم الموارد البشرية بنسبة 57.1%.

### 3-2) بيان و تحليل النتائج المتعلقة بالجزء الثاني

3-2-1) المحور الأول: الواقع الفعلي والشخصي لممارسة التسيير الفعال من خلال

الانفاق على البحث والتطوير وموظفو البحث والتطوير في فرع أنتيبوتيكال

لمعرفة ذلك تم تحديد التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات المحور الذي يصف العبارات الخاصة بهذا المحور، وقد تم حساب المتوسطات الحسابية لحساب ترتيبات العبارة وفق قيمة المتوسط الحسابي، والجدول التالي يبين النتائج التالية:

3-2-1-1) الانفاق على البحث والتطوير

جدول رقم (06) يوضح استجابات عينة الدراسة اتجاه العبارات التي تصف كيفية يتم الانفاق على البحث والتطوير في مؤسسة صيدال فرع أنتيببوتيكال

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات					الرقم	
			لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة		
			التكرار						
النسبة المئوية									
2	0.772	3.86	0	3	4	23	5	01	تخصص إدارة المؤسسة جزء من ميزانيتها لتمويل نشاطات البحث والتطوير.
			0	8.6	11.4	65	14.3		
3	0.92	3.83	1	3	3	22	6	02	تقوم إدارة المؤسسة بتحديد نفقات البحث والتطوير بموضوعية
			2.9	8.6	8.6	62	17.1		
6	1.00	3.63	0	7	5	17	6	03	يلعب قسم البحث والتطوير دور أساسيا في تحديد نفقات المؤسسة الخاصة بهذا النشاط.
			0	20	14.3	48	17.1		
7	0,986	3.49	2	5	3	24	1	04	تقوم إدارة المؤسسة بالإنفاق على الأصول الثابتة (الأراضي، مباني، معدات وأدوات،....) المستخدمة في برامج البحث والتطوير. الشاغرة
			5.7	14.3	8.6	68	2.9		
5	0.98	3.74	1	4	4	20	6	05	تحرص إدارة المؤسسة على مقارنة النفقات الفعلية لنشاطات البحث والتطوير مع النفقات المخطط لها عند نهاية كل مرحلة.
			2.9	11.4	11.4	57	17.1		
1	0.938	3.94	0	5	1	20	9	06	تتكفل إدارة المؤسسة بكافة

			0	14.3	2.9	57	25.7	المصروفات الجارية (تكاليف اليد العاملة، الأجور، تكاليف الباحثين، تكاليف معدات البحث والتطوير،....).	
4	0.886	3.74	0	4	7	18	6	07	تحرص إدارة المؤسسة عند إعداد ميزانية البحث والتطوير بالمفاضلة بين العائد والتكلفة.
			0	11.4	20	51	17.1		
	0.695	3.74	المجموع العام						

من الجدول رقم (06) نلاحظ أن العبارة السادسة احتلت المرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة عليها بمتوسط حسابي (3.94)، إذ نجد أن (57.1%) يوافقون على أن المؤسسة تتكفل بكافة المصروفات الجارية (تكاليف اليد العاملة، الأجور، تكاليف الباحثين، تكاليف معدات البحث والتطوير،....). تلتها العبارة الأولى، العبارة الثانية، العبارة السابعة، العبارة الخامسة، العبارة الثالثة، وأخيرا العبارة الرابعة، وبناء عليه نستنتج من ترتيب قيم المتوسطات الحسابية أن المؤسسة تتكفل بكافة المصروفات الجارية (تكاليف اليد العاملة، الأجور، تكاليف الباحثين، تكاليف معدات البحث والتطوير،....)، حيث يتم تخصيص جزء من ميزانيتها لتمويل نشاطات البحث والتطوير، كما تحرص عند إعداد ميزانية البحث والتطوير بالمفاضلة بين العائد والتكلفة .

كما تشير نتائج المجموع العام: أن أفراد مجتمع الدراسة يعتقدون أن المؤسسة تقوم بالإففاق على البحث والتطوير بفعالية ورشد، ولكن بتشتت صغير لإجابات أفراد المجتمع.

3-2-1-2 موظفو البحث والتطوير

جدول رقم (07) يوضح استجابات عينة الدراسة اتجاه العبارات التي تصف موظفو البحث

والتطوير في مؤسسة صيدال فرع أنتيبوتيكال

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	لا	لا	محايد	أوافق	أوافق بشدة	العبارة	الرقم
			أوافق بشدة	أوافق					
			التكرار						
8	0.99 8	3.34	0	10	6	16	3	تعمل إدارة المؤسسة على استشارة خبراء القسم للاختيار بين التكنولوجيات المختلفة للمشروعات الجديدة.	08
			0	28.6	17.1	45.7	8.6		
1	0.74 7	3.97	0	2	4	22	7	تتطلب مهامه الرئيسية الخبرة ومعرفة تقنية لتطبيق مفاهيم وأساليب تشغيلية	10
			0	5.7	11.4	62.9	20		
5	0.73	3.77	0	4	2	27	2	ألتقى مساعدة من طرف موظفو الدعم (الحرفيين المؤهلين وغير المؤهلين).	11
			0	11.4	5.7	77.1	5.7		
4	0.79	3.80	0	4	3	24	4	يقوم بتوجيه مدير البحث والتطوير بغية تنفيذ النشاطات المعنية.	12
			0	11.4	8.6	86.6	11.4		
7	0.84	3.60	1	3	7	22	2	يقوم مدير البحث والتطوير بوضعي في المكان المناسب على أساس المشاريع المراد تنفيذها.	13
			2.9	8.6	20	62.9	5.7		
9	1.03	3.26	1	9	8	14	3	تقوم المؤسسة بتحفيزي من أجل بذل مجهودات كبيرة في مجال البحث والتطوير.	14
			2.9	25.7	22.9	40	8.6		
3	0.92	3.83	0	5	3	20	7	تحرص المؤسسة على تدريبي على الطرق الحديثة في البحث والتطوير.	15
			0	14.3	8.6	57.1	20		

2	0.83	3.89	0	4	2	23	6	تراعي المؤسسة رغبتني وقدرتي في الأداء عند توزيع المشاريع المعنية.	16
			0	11.4	5.7	65.7	17		
6	0.88	3.74	0	6	1	24	4	تولي المؤسسة اهتماما كبيرا للأفكار التي أقترحها لمعالجة مشكلات العمل.	17
			0	17	2.9	68.6	11.4		
		0.55	3.70	المجموع العام					

من الجدول رقم (07) نلاحظ أن العبارة العاشرة احتلت المرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة عليها بمتوسط حسابي (3.97)، إذ نجد أن (62.9%) يوافقون على أن مهامنا الرئيسية تتطلب الخبرة ومعرفة تقنية لتطبيق مفاهيم وأساليب تشغيلية، تلتها العبارة رقم 16، العبارة رقم 15، العبارة رقم 12، العبارة رقم 11، العبارة رقم 17، العبارة رقم 13، العبارة رقم 08، وأخيرا العبارة رقم 14. وبناء عليه نستنتج من ترتيب قيم المتوسطات الحسابية أن المؤسسة تعمل أن مهام العامل الرئيسية تتطلب الخبرة ومعرفة تقنية لتطبيق مفاهيم وأساليب تشغيلية، كذلك تقوم المؤسسة بمراعاة رغبات وقدرات الأداء عند توزيع المشاريع المعنية، كما تحرص المؤسسة على تدريب العمال على الطرق الحديثة في البحث والتطوير. كما تولي المؤسسة اهتماما كبيرا للأفكار التي يقترحها العامل لمعالجة مشكلات العمل.

**تشير نتائج المجموع العام:** أن أفراد مجتمع الدراسة يعتقدون أن المؤسسة تقوم بمعاملة موظفو البحث والتطوير بفعالية وارشاد، ولكن بتشتت صغير لإجابات أفراد المجتمع.

### 3-2-2) المحور الثاني: القدرة الإبداعية في مؤسسة صيدال فرع أنتيبوتيكال

لمعرفة ذلك تم تحديد التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات المحور الذي يصف العبارات الخاصة بهذا المحور، وقد تم حساب المتوسطات الحسابية لحساب ترتيبات العبارة وفق قيمة المتوسط الحسابي، والجدول التالي يبين النتائج التالية:

جدول رقم (08) يوضح استجابات عينة الدراسة اتجاه العبارات التي تصف كيفية القدرة

الإبداعية في مؤسسة صيدال فرع أنتيبوتيكال

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	لا		محايد	أوافق	أوافق بشدة	العبرة	الرقم
			أوافق بشدة	أوافق					
			التكرار		النسبة المئوية				
1	0.676	4.31	1	3	3	22	6	مناخ العمل داخل القسم الذي أعمل به ملائم	18
			2.9	8.6	8.6	62.9	17.1		
3	0.690	4.23	0	7	5	17	6	أسعى لإيجاد أساليب جديدة في إدارة المشروعات المعنية	19
			0	20	14.3	48.6	17.1		
5	0.887	4.09	2	5	3	24	1	أحاول اكتشاف أسباب المشكلات التي تواجهها في العمل	20
			5.7	14.3	8.6	68.6	2.9		
6	0.822	3.97	1	4	4	4	6	أستطيع اتخاذ القرارات في ظل ندرة المعلومات	21
			2.9	11.4	11.4	11.4	17.1		
4	0.832	4.11	0	5	1	20	9	لدي القدرة على المساهمة في إنتاج أدوية مميزة وبجودة عالية	22
			0	14.3	2.9	57.1	25.7		
2	0.780	4.26	0	4	7	18	6	أحرص على إيجاد حلول للمشاكل التي تتعرض القسم	23
			0	11.4	20	51.4	17.1		
	0.556	3.94	المجموع العام						

من الجدول رقم (08) نلاحظ أن العبرة رقم 18 احتلت المرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة عليها بمتوسط حسابي (4.31)، إذ أن (62.9%) يوافقون على أن مناخ العمل داخل القسم الذي أعمل به ملائم، تلتها العبرة رقم 23، العبرة رقم 19، العبرة رقم 22، العبرة رقم 20، وأخيرا العبرة رقم 21، وبناء عليه نستنتج من ترتيب قيم المتوسطات الحسابية أن المؤسسة تسعى الى توفير مناخ مناسب لكي يستطيع العامل إيجاد الحلول للمشاكل التي يتعرض لها قسم البحث والتطوير وبالتالي إيجاد أساليب جديدة في إدارة المشروعات المعنية تمكنه من إنتاج أدوية ممتازة وبجودة عالية، كما يستطيع اتخاذ القرار في ظل ندرة المعلومات التي تواجهه في العمل.

تشير نتائج المجموع العام: أن أفراد مجتمع الدراسة يعتقدون أن المؤسسة لديها مناخ عمل مناسب لقسم البحث والتطوير، وبالتالي يستطيع العامل إيجاد حلول للمشاكل التي تتعرض القسم، ولكن بتشتت صغير لإجابات أفراد العينة.

### 3-3) علاقة البحث والتطوير بالقدرة الإبداعية

جدول رقم (09) علاقة البحث والتطوير على القدرة الإبداعية في مؤسسة صيدال فرع

#### أنتيبوتيكال

البيان	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
علاقة البحث والتطوير على القدرة الإبداعية	0.611	*0.000

\* دال إحصائيا 0.01

من الجدول نلاحظ أن هناك علاقة طردية بين المحور الأول (التسيير الفعال من خلال الإنفاق على البحث والتطوير وموظفو البحث والتطوير) والمحور الثاني (القدرة الإبداعية) تقدر ب 61.1% وهي قيمة تفوق المتوسط وعليه فانه كلما كان تسيير فعال من خلال الإنفاق على البحث والتطوير كلما زاد التفعيل في القدرة الإبداعية، وهذا بحسب رأي عمال فرع أنتيبوتيكال المدية المستقصين منهم.

### خلاصة:

نظرا لوجود علاقة طردية بين الإنفاق على البحث والتطوير وبين تفعيل القدرة الإبداعية، باتت زيادة مخصصات الإنفاق الرشيد على البحث والتطوير والإهتمام بموظفي هذا القسم أمرا حتميا لتفعيل القدرة الإبداعية.

ومنه يمكن القول أنه على مؤسسة صيدال أن تعمل جاهدة على زيادة مخصصات البحث والتطوير وزيادة الإستثمار في تكوين وتأهيل الإطارات والعاملين لديها كأساس لتفعيل قدراتهم الإبداعية للخروج بميزة تنافسية تمكن المؤسسة من تحقيق ثلاثية البقاء والنمو والتوسع.

من هنا نستطيع الخروج بمجموعة من النتائج والتوصيات التي ترى بضرورة مايلي:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات اجابات العاملين بفرع أنتيبوتيكال نحو محاور الدراسة باختلاف المتغيرات الشخصية والوظيفية.

2. يؤثر البحث والتطوير( من خلال الانفاق الأمثل لمخصصات البحث والتطوير، كذلك من خلال تحفيز وتدريب وتمكين العمال) تأثيرا ايجابيا في تفعيل القدرة الابداعية.

### التوصيات:

1. اعتماد سياسة واضحة ودائمة للبحث والتطوير والإبداع والابتكار، من خلال إنشاء وظيفة مستقلة داخل المؤسسة، على غرار الوظائف الكلاسيكية الأخرى.

2. اعتماد سياسة التسيير الفعال والرشيد في مجال البحث والتطوير، والذي بدوره يساهم بشكل ايجابي في تفعيل القدرة الابداعية.

3. إدارة واستثمار البحوث والدراسات الموجودة داخل المؤسسة وتحسينها على أرض الواقع.

4. تحديد مجالات البحوث والدراسات المعنية بالبحث والتطوير والإبداع والابتكار بشكل مستمر، مع وضع سلم للأولويات بالنسبة لهذه البحوث والدراسات.

## الهوامش المراجع:

- <sup>1</sup> عدمان مريزق، «دور البحث والتطوير في تعزيز تنافسية المؤسسات الصناعية»، الملتقى الدولي الرابع حول المنافسة والاستراتيجية التنافسية للمؤسسات الصناعية خارج قطاع المحروقات في الدول العربية، ص 3.
- <sup>2</sup> عرابية الحاج، «وظيفة البحث والتطوير كأساس لتحقيق ميزة تنافسية جديدة في المؤسسات الاقتصادية»، الملتقى الدولي المعرفة في ظل الرقمي ومساهمتها في تكوين المزايا التنافسية للبلدان العربية، جامعة الشلف، 27 و28 نوفمبر، 2007، ص 3.
- <sup>3</sup> عدمان مريزق، «وظيفة البحث والتطوير كأساس لتحقيق ميزة تنافسية جديدة في المؤسسات الاقتصادية»، ص 3، مرجع سبق ذكره.
- <sup>4</sup> سعيد أوكيل، «وظائف ونشاطات المؤسسة الصناعية»، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992، ص 113.
- <sup>5</sup> «البحث والتطوير»، [www.hrdisasion.com/hr23834.htm](http://www.hrdisasion.com/hr23834.htm), 2015/4/8.
- <sup>6</sup> «البحث والتطوير»، مرجع سبق ذكره.
- <sup>7</sup> محمد سعيد أوكيل، «اقتصاد وتسيير الابداع التكنولوجي»، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994، ص 4.
- <sup>8</sup> Daft. R. L , «**organization : theory and design**», 7<sup>ed</sup>, south western, ohio, 2001, p357.
- <sup>9</sup> حسن رواية، «السلوك في المنظمات»، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2002، ص 30.
- <sup>10</sup> جواد محمد، «أثر رأس المال الفكري في الإبداع المنظمي»، دراسة تحليلية في جامعة بابل، مجلة أهل البيت، العدد 4، 2005.
- <sup>11</sup> المؤتمر العلمي الثالث لكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، (جامعة العلوم التطبيقية الخاصة)، «إدارة منظمات الأعمال، التحديات العالمية المعاصرة»، 2009/04/29/27.
- <sup>12</sup> ميلود التومي، «إنتاج المعرفة لتعزيز تنافسية المؤسسة الاقتصادية»، ملتقى دولي حول المعرفة الركيزة الجديدة والتحدي التنافسي للمؤسسات والاقتصاديات، جامعة بسكرة، نوفمبر 2005.