

دور رأس المال الفكري في دعم الإبداع التنظيمي بالمؤسسة الاقتصادية

دراسة حالة مؤسسة كهركيب (فرع مجمع سونلغاز)

بوراد أمير*، مراكشي محمد لمين**

الإرسال: 2019/10/12

القبول: 2019/11/06

النشر: 2020/01/05

ملخص: لقد هدفت هذه الدراسة الى معرفة دور رأس المال الفكري في دعم الابداع التنظيمي بالمؤسسة الاقتصادية من خلال دراسة حالة مؤسسة كهركيب (فرع مجمع سونلغاز)، وقد اعتمدنا في بحثنا على العينة العشوائية البسيطة والمكونة من 102 فرد من الأفراد العاملين بالمؤسسة من مختلف الفئات الاجتماعية المهنية، وهو ما يمثل 11 % من مجتمع الدراسة والبالغ 920 عاملا. استعملنا المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدنا على الاستبيان الذي شمل على 56 فقرة لبعدي رأس المال الفكري والابداع التنظيمي بغرض جمع البيانات لتبويبها وتحليلها عبر برنامج SPSS V 23 لاستخلاص النتائج ولعل أهمها أن إدارة المؤسسة مجال البحث لا تعطي أهمية كبيرة لتطوير رأس مالها الفكري مما انعكس سلبا وأثر بشكل كبير على إبداع الموارد البشرية العاملة بها. الكلمات المفتاحية: رأس المال الفكري، الإبداع التنظيمي، المؤسسة الاقتصادية.

تصنيف JEL : M1 , M12, M54

The role of Intellectual capital in supporting organizationnel innovation in the economic institution

Case study of KAHRAKIB Foundation (SONELGAZ Complex)

Abstract: This study aimed to identify the role of intellectual capital in supporting the organizational innovation of the economic institution by studying the case of . KAHRAKIB Foundation (Sonelgaz Complex Branch

Our research was based on a simple random sample of 102 individuals working in the institution from different social and professional groups, the equivalent of 11% of the study population of 920 workers.

We used the descriptive analytical method, and the questionnaire, which included 56 paragraphs for the dimensions of intellectual capital and organizational innovation, for collecting data for tabulation and analysis through the program SPSS V 23, in order to draw conclusions. the most important of these results, is that the management of the institution does not give much importance to the development of intellectual capital, which reflected negatively and significantly affected the creativity of human resources working in it.

Keywords : Intellectual capital, organizationnel innovation, economic institution

JEL Classification : M1 , M12, M54

* طالب دكتوراه في إدارة الأعمال، جامعة علي لونيبي البلدية، bourad.amir@gmail.com (المؤلف المرسل)

** أستاذ التعليم العالي، جامعة علي لونيبي البلدية، magmerrakchi@gmail.com

مقدمة

إن المجتمعات المتقدمة لم تحرز تقدمها إلا بفضل اعتمادها على المفكرين والمبدعين وأصحاب العقول المنتجة، وأصبحت قوة الدول تعتمد على مدى امتلاكها ناصية العلم والمعرفة فحققت بعض المجتمعات تقدماً كبيراً إذ أنها استفادت من طاقات وقدرات أبنائها وهذا ما دفع المختصين والباحثين لقياس تقدم المجتمعات بعدد علمائها ومفكرها ودرجة التراكم العلمي والمعرفي الناتج لديها مما كان نقطة لانطلاق أو ظهور مفهوم جديد هو رأس المال الفكري في العقد الأخير من القرن العشرين، إذ أصبح رأس المال الفكري أو ما يسمى بالموجودات الغير ملموسة في عصرنا الحالي من أهم عوامل نجاح المنظمات على اختلاف أنواعها وطبيعة أعمالها، فمنظمات اليوم تحتاج لاستغلال كل ما هو متاح لديها من موارد مالية ومادية وفكرية لتحقيق ما تطمح إليه من أهداف وعليها ان تبدع لتستمر في عالم المنافسة المتزايد.

وانطلاقاً من كل ما سبق تتبادر الى أذهاننا الاشكالية التالية:

إلى أي مدى تساهم ادارة رأس المال الفكري في دعم روح الابداع التنظيمي لدى العاملين بمؤسسة كهركيب؟

وقصد الإجابة عن هذه الإشكالية، ارتأينا تقسيمها إلى مجموعة الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هو واقع رأس المال الفكري بمؤسسة كهركيب؟

- هل الواقع المفروض في مؤسسة كهركيب يدفع بالأفراد العاملين بها نحو الإبداع؟

- ما هي طبيعة العلاقة بين توجهات العاملين بمؤسسة كهركيب نحو إدارة رأس المال الفكري بها ومستويات الإبداع لديهم؟

فرضيات البحث:

- تدير مؤسسة كهركيب رأس مالها الفكري بطريقة جيدة وفعالة.

- يتمتع الأفراد العاملون بمؤسسة كهركيب بمستويات إبداع عالية ويسعون دوماً لبذل أفضل ما لديهم.

- لإدارة رأس المال الفكري بمؤسسة كهركيب علاقة ارتباط قوية بمستويات إبداع العاملين بها.

أهمية البحث:

يمكن تجسيد أهمية البحث بالآتي:

1- يعد رأس المال الفكري والإبداع التنظيمي اهم مصادر الثروة ودعائم القوة في جميع المنظمات، إذ ان هذه الأهمية تفرضها طبيعة التحدي العلمي والتكنولوجي المعاصر.

2- يتميز متغيري البحث بأهمية خاصة كونهما من المتغيرات الحديثة في أدب الادارة المعاصرة، وأن دراستهما تساهم في تعريف المؤسسات الاقتصادية بصورة عامة بأهمية هذين المتغيرين ودورهما في نجاح المنظمات.

3- تحتل عملية تحديد العاملين من أصحاب الخبرات والقدرات الإبداعية واستقطابهم ورعايتهم والمحافظة عليهم أهمية خاصة بالنسبة للمنظمات لما لذلك من أثر بالغ في ديمومتها ونجاحها.

4- إن نتائج العلاقات الارتباطية والتأثيرية بين المتغيرين (رأس المال الفكري والإبداع التنظيمي) والتي سيتم التوصل إليها من خلال الدراسة الميدانية تساعد القيادات الإدارية في المنظمة المبحوثة بالتعرف على العناصر الأقوى ارتباطاً والأكثر

تأثيراً لغرض زيادة الاهتمام بها وإعطائها الأولوية اللازمة للارتقاء بمستوى خبرات ومهارات العاملين وتعزيز الممارسات الإبداعية لديهم.

منهج البحث: إن المنهج المتبع في البحث هو المنهج الوصفي التحليلي المناسب لغرض الموضوع، حيث يعتمد على دراسة الظاهرة وتقدير حالتها كما هي في الواقع، ويهتم بوصفها وتصويرها كمياً، عن طريق جمع بيانات عن المشكلة، تنظيمها، تصنيفها وتحليلها.

هيكل البحث: لقد قمنا بتقسيم العمل إلى ثلاثة محاور فكان المحور الأول مخصصاً لتقديم بعض المفاهيم عن رأس المال الفكري والثاني تطرقنا فيه للإبداع التنظيمي أما المحور الثالث فكان للدراسة الميدانية واختبار فرضيات البحث.

الدراسات السابقة:

- دراسة محمود الروسان ومحمود العجاوي، "أثر رأس المال الفكري في الإبداع في المصارف الأردنية"، مقالة منشورة في مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، العدد 2 سنة 2010، تهدف الدراسة إلى الوقوف على مدى الاهتمام الذي توليه المصارف الأردنية لموضوع رأس المال الفكري وعلاقة ذلك بالقدرات الإبداعية لدى العاملين في هذه المصارف، وقد توصلت الدراسة إلى أن الاهتمام برأس المال الفكري مازال بحدود متواضعة، وأن هناك تأثيراً إيجابياً لرأس المال الفكري على القدرات الإبداعية مع غياب دور عنصره المتمثلين في الاستقطاب والاهتمام بالزبائن في تنمية هذه القدرات.

- عاطف العدوان، وسحر سليمان، "رأس المال الفكري ودوره في تحقيق الإبداع المنظمي، دراسة ميدانية في شركات التأمين الأردنية"، مقالة منشورة في مجلة دراسات، العلوم الإدارية، العدد 2، المجلد 39، الجامعة الأردنية، سنة 2012؛ هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على رأس المال الفكري ودوره في تحقيق الإبداع المنظمي، والتحقق من وجود علاقة تأثير معنوية تربط ما بين رأس المال الفكري بعناصره الثلاثة (الهيكلي البشري، والزبائني)، والإبداع المنظمي على مستوى الفرد والجماعة والمنظمة، وقد تمثل مجتمع الدراسة في عينة من 80 مدير في مختلف المستويات الإدارية لـ 18 شركة تأمين أردنية؛ وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط وتأثير معنوية ما بين رأس المال الفكري والإبداع المنظمي، إضافة إلى توجه الإدارات في شركات التأمين للاهتمام برأس المال الزبائني بدرجة أولى، ومن ثم رأس المال الهيكلي وأخيراً رأس المال البشري.

- دراسة فرحاتي لويذة "دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية في ظل اقتصاد المعرفة، دراسة حالة شركة الاسمنت عين توتة"، مذكرة دكتوراه تخصص تنظيم الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة سنة 2015؛ هدفت الدراسة إلى تحديد دور رأس المال الفكري بأبعاده المتمثلة في رأس المال البشري، رأسمال الزبون، رأس مال الهيكلي في تحقيق الميزة التنافسية المتمثلة في الجودة، الإبداع، الكفاءة، والاستجابة، في شركة الاسمنت عين توتة، من خلال اعداد استبيان للتأكد من العلاقة بين المتغيرات، وقد تم استعمال البرنامج الاحصائي SPSS لتحليل نتائج الدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين رأس المال الفكري والميزة التنافسية للشركة محل الدراسة، إضافة إلى توفر أبعاد رأس المال البشري والهيكلي بدرجة أكبر من أبعاد رأسمال الزبائن، وبالتالي اسهامه اقل من العنصرين الآخرين في تحقيق الميزة التنافسية.

التعقيب على الدراسات السابقة:

بالنسبة للدراسات السابقة، يرى الباحثان أنها كانت موفقة ومفيدة، وهذا يرجع بالأساس لأهميتها البالغة في الواقع العملي، فالدراستين الأولى والثانية قد ركزتا على قطاعين حساسين ألا وهما قطاعي البنوك والتأمينات، وستعود نتائج الدراستين بالفائدة حتما على مسؤولي هذه الشركات وسيستغلون ذلك للاعتناء أكثر فأكثر برأس مالمهم الفكري، نظرا للمنافسة الشديدة التي يعيشها هذين القطاعين في ميدان أعمالهم، ونظرا لدورهما الحساس والأساسي في الاقتصاد وفي التعاملات التجارية والمالية.

أما الدراسة الثالثة فيرى الباحثان أنها مفيدة أيضا وكانت موفقة الى حد بعيد، وما يزيد من أهميتها هو حاجة مسؤولي المؤسسات الاقتصادية الجزائرية إلى مثل هذه الدراسات، حيث أن واقع مؤسساتنا والبيئة التي تنشط فيها يفرض على المسؤولين تغيير طريقة تسييرهم والبحث عن الحلول البديلة والناجعة، والتي يكون مصدرها دوما هو مثل هذه البحوث في ميدان إدارة الأعمال.

الإضافة التي تقدمها دراستنا مقارنة بالدراسات السابقة

إن الإضافة التي تقدمها دراستنا وما يميزها عن باقي الدراسات السابقة الذكر، هي كونها طبقت على مؤسسة وطنية عمومية ذات طابع احتكاري لا تعرف المنافسة بتاتا، وقد تعمدنا اختيار مؤسسة من مؤسسات مجمع سونلغاز الرائدة والمحتكرة لمجال انتاج الكهرباء في الجزائر، حيث أردنا التعرف على طبيعة إدارة رأس المال الفكري في حالة عدم وجود منافسين، وبالتالي معرفة هل تحمل الإدارة العمومية هذا الجانب كونها غير قلقة من جانب المنافسة ولا تعرف الضغط، أم أنها تقوم بتطويره والاستثمار فيه لخلق القيمة المضافة.

نقاط التشابه والاختلاف مع الدراستين الأولى والثانية:

إن دراستنا تتفق مع الدراستين الأولى والثانية في الجانب النظري من حيث المتغيرين المبحوثين والمتمثلين في رأس المال الفكري والإبداع التنظيمي، لكن تتمثل نقاط الاختلاف في كون الدراستين السابقتين ركزتا على عينة مكونة من مجموعة من المصارف ومجموعة من شركات التأمين أما دراستنا ركزت على مؤسسة واحدة فقط، ضف الى ذلك الاختلاف في مجال نشاط مجتمع البحث (البنوك وشركات التأمين بالنسبة للدراستين الأولى والثانية، مؤسسة انتاج الكهرباء بالنسبة لدراستنا)، وتتمثل نقطة الاختلاف الأخرى في بيئة النشاط (الجزائر بالنسبة لدراستنا، الأردن بالنسبة للدراستين الأولى والثانية).

نقاط التشابه والاختلاف مع الدراسة الثالثة:

تتفق دراستنا مع الدراسة الثالثة في كون أن الدراستين ركزتا على مؤسسة واحدة فقط، ضف إلى ذلك أن كلتا الدراستين أجريتا على مؤسستين جزائريتين (أي بيئة نشاط واحدة)، وكلتا المؤسستين إنتاجيتين، لكن الاختلاف الجوهرى يكمن في أن المتغير التابع كان مختلفا تماما، ففي الدراسة الثالثة كان خاصا بالميزة التنافسية أما في دراستنا فقد كان يتعلق بالإبداع التنظيمي.

1. رأس المال الفكري:

1.1 مفهوم رأس المال الفكري: هناك عدة تعريفات تناولت مفهوم رأس المال الفكري نذكر من بينها:

- هو الموهبة والمهارات والمعرفة التقنية والعلاقات، وكذلك الماكينات التي تجسدها ويمكن استخدامها لخلق الثروة
 - رأس المال الفكري هو مجموع كل ما يعرفه كل الأفراد في المنظمة ويحقق ميزة تنافسية في السوق
 - رأس المال الفكري هو مجموعة المهارات المتوفرة في المنظمة التي تتمتع بمعرفة واسعة تجعلها قادرة على جعل المنظمة عالمية من خلال الاستجابة لمتطلبات الزبائن والفرص التي تتيحها التكنولوجيا.
 - رأس المال الفكري هو المعرفة، المهارة والتكنولوجيا التي تستخدم لخلق الميزة التنافسية والذي يساعد في استخدام كل هذه المعرفة والخبرات العملية في إطار الهيكل التنظيمي والتكنولوجي لخلق نظام مهني محترف داخل الشركة.
- وإذا أردنا أن نحدد بدقة مفهوم رأس المال الفكري، يجب تمييزه عن رأس المال المادي ورأس المال البشري، إذ يتمثل رأس المال المادي في الموارد التي تظهر في ميزانية المنظمة كالعقارات والتجهيزات والمخزونات، بينما يمثل رأس المال البشري المهارات والإبداعات والخبرات المتراكمة للعنصر البشري في المنظمة، ومن هنا فإن رأس المال الفكري يشمل رأس المال البشري ويختلف عن رأس المال المادي. (مراد، 2018، ص ص73-86).

2.1 أنواع رأس المال الفكري: يمكن تقسيم رأس المال الفكري إلى الأنواع التالية:

1.2.1 رأس المال البشري :

أي قدرات مستخدم الشركة اللازمة لتوفير الحلول لعملائها، والابتكار والتجديد، وهو يمثل مصدر الابتكار والتحسين، ولكنه في الوقت نفسه هو الأصعب على القياس، وهو ينمو باستخدام الشركة لمعارف المستخدمين ويزيادة هذه المعارف.

2.2.1 رأس المال الهيكلي:

وهو البنية الارتكازية لرأس المال البشري، بما في ذلك القدرات التنظيمية لمواجهة متطلبات السوق، كما يتضمن نوعية نظم المعلومات التقنية وإمكانية الوصول إليها، ورؤى الشركة، وقواعد المعلومات، والمفهوم والتوثيق التنظيمي، وهو يمثل الهيكل التنظيمي للشركة ومادتها الصلبة، وتعتمد قيمته على مدى قدرته على تمكين الشركة من تغليف وتحرير استخدام رأس المال البشري، أي معارف الشركة في خدمة أهدافها.

3.2.1 رأس مال العملاء:

وهو العلاقة مع الناس الذين تتعامل الشركة معهم والذين يمثلون بزيائنها ومجهزها. وقد أسماه البعض برأس مال العلاقات وهو الأعلى قيمة بين مكونات رأس المال الفكري والأسهل على القياس من خلال الإيرادات. إن التفاعل بين هذه الأنواع الثلاثة لرأس المال هو الذي يساعد على تحديد القيمة لرأس المال الفكري الكلي للشركة. (O'donnell, 2000, pp187-200)

3.1 خصائص رأس المال الفكري:

يتمتع رأس المال الفكري بعدة خصائص لعل أهمها ما يلي:

1.3.1 الخصائص التنظيمية: فيما يخص المستوى الاستراتيجي نجد أن رأس المال الفكري ينتشر في المستويات كلها وبنسب متفاوتة، أما بخصوص الهيكل التنظيمي الذي يناسب رأس المال الفكري فهو بالتأكيد الهيكل التنظيمي العضوي المرن، أما الرسمية فتستخدم بشكل منخفض جدا، ويميل إلى اللامركزية في الإدارة بشكل واضح.

2.3.1 الخصائص المهنية: الاهتمام ينصب على التعليم والتدريب وليس بالضرورة الشهادة الأكاديمية ويمتاز رأس المال الفكري بالمهارة العالية والمتنوعة والخبرة العريقة.

3.3.1 الخصائص السلوكية والشخصية: يميل رأس المال الفكري إلى المخاطرة بدرجة كبيرة لذا فهو يميل للتعامل مع الموضوعات التي تتسم بالتأكد ورأس المال الفكري ميال إلى المبادرة وتقديم الأفكار والمقترحات البناءة، ولديه قدرة على حسم القرارات دون تردد ولديه مستويات ذكاء عالية ومثابرة حادة في العمل وثقة عالية بالنفس. (الروسان، العلجوني، 2000، ص 37-57).

2. الإبداع التنظيمي:

إن الإبداع يعد هاما وضروريا بالنسبة للمنظمات اليوم وذلك لأن المهارات المطلوبة لبقاء المنظمات في الوقت الراهن وقيامها بدورها المطلوب منها سوف تكون مختلفة عما كانت عليه في السابق، فالمنظمات في الوقت الراهن وكذلك في المستقبل سوف تواجه موجات متعددة وحادة من التغيير يتطلب منها إيجاد الوسائل الملائمة للتكيف مع هذا التغيير ومقاومته.

1.2 مفهوم الإبداع

لقد عرفه Peter Drucker بأنه تغيير في ناتج الموارد، وتغيير في القيمة والرضا الناتج عن الموارد المستخدمة من قبل المستهلك، وعرفه Daft بأنه تبني فكرة جديدة أو سلوك جديد بالنسبة لمجال صناعة المنظمة وسوقها وبيئتها العامة (الحريم، 2009، ص 353).

فالإبداع يعني تجريد أو انتزاع الأشياء المألوفة من علاقاتها والنظر إليها في ضوء ارتباطات وعلاقات جديدة وغير مألوفة (حمادات، 2007، ص 305).

ويعتقد Jelford بأن الإبداع يشير إلى القدرات التي تكون مميزة للأشخاص المبدعين، فالقدرات الإبداعية تحدد ما إذا كان الفرد يملك القدرة على اظهار السلوك الإبداعي على درجة ملحوظة. (حمادات، 2007، ص 305).

ويعرف Barnet الإبداع "بأنه عملية تقديم فكرة أو سلوك أو شيء جديد، ويعتبر جديدا كونه يختلف عن الأشكال الموجودة"، كما يرى كل من Schermerhor و Carneir بأن الإبداع هو القدرة على ابتكار منتج جديد أو خدمة جديدة أو تقنية جديدة أو عمليات إنتاجية جديدة ووضعها موضع الممارسة والتي تتصف كلها بأنها مفيدة وذات قيمة (المعاني، عريفات، 2011، ص 182) كما يعرفه Torrance بأنه "عملية وعي بمواطن الضعف وعدم الانسجام والنقص بالمعلومات والتنبؤ بالمشكلات والبحث عن الحلول وإضافة الفرضيات واختبارها وصياغتها

وتعديلها باستخدام المعطيات الجديدة للوصول إلى نتائج جيدة لتقدم للآخرين. أما آخرون فيرون بأنه "عبارة عن الوحدة المتكاملة لمجموعة العوامل الموضوعية التي تقود إلى تحقيق إنتاج جديد وأصيل ذو قيمة للفرد والجماعة، فالإبداع بمعناه الواسع يعني إيجاد الحلول الجديدة للأفكار والمشكلات والمناهج." (خير الدين، 2009، ص 06).

كما عرفه عبد الرحمان هيحان بأنه "قدرة عقلية تظهر على مستوى الفرد أو الجماعة أو المنظمة، وهذه القدرة الإبداعية من الممكن تميمتها وتطويرها حسب قدرات وإمكانيات الأفراد والجماعات والمنظمات، وهو عملية ذات مراحل متعددة ينتج عنها فكرة أو عمل جديد يتميز بأكبر قدر من الطاقية والأصالة والحساسية للمشكلات والاحتفاظ بالاتجاه ويتميز بالقدرة على التركيز لفترات مجال الاهتمام والقدرة على تكوين ترابطات واكتشافات وعلاقات جديدة." (بروبي، 2011، ص 74)

بالرغم من تعدد التعاريف التي وضعت لتحديد المقصود بالإبداع إلا أننا نرى أنها جميعا تصب في بوتقة واحدة، وتتفق على فكرة مؤداها أن الإبداع الإداري والتنظيمي ببساطة هو التوصل لشيء جديد قد يكون خدمة أو سلعة أو نظرية أو أسلوب إداري أو اختراع جديد، كما أنه ليس من الضروري أن تكون جميع عناصر الشيء المبتكر جديدة تماما وإنما يكفي أن يكون الإبداع مجرد تأليف لأشكال جديدة لم يسبق إليه أحد (العجلة، 2009، ص 14).

2.2 خصائص الإبداع التنظيمي:

اهتم الباحثون بالتعرف على خصائص الإبداع نظرا لما يمثله من قيمة وأهمية للخروج بمساهمات فيما يتعلق بتقويم الإبداع والأشخاص المبدعين، وبالتالي يساعد على تنمية وتطوير القدرات والعمليات الإبداعية والوقوف على مدى ملاءمتها وفعاليتها لدعم وتبني وتوظيف الإبداع في مختلف المجالات سواء على مستوى الأفراد، الجماعات والمنظمات، وهذه الخصائص تتمثل فيما يلي: الإبداع ظاهرة فردية أو جماعية، الإبداع ظاهرة إنسانية عامة وليست خاصة بأحد، الإبداع يرتبط بالعوامل الموروثة فهو كالشخصية (حسن رضا، 2003، ص 38).

وقد قام Drucker بوضع مبادئ للإبداع التنظيمي وهي عبارة عن أعمال أو دراسات يجب على المنظمات التي تسعى للإبداع القيام بها، وأطلق على هذه المجموعة من الممارسات (the do's)، كما حدد أيضا مجموعة من الممارسات يجب على المنظمة تجنبها وأطلق عليها (the dont's) والأشياء التي يجب على المنظمة القيام بها هي: إن الإبداع الهادف المنظم يبدأ بتحليل الفرص، فهو يبدأ بالتفكير بمصادر الفرص الإبداعية، وعلى الرغم من أهمية كل مصدر من هذه المصادر إلا أنها تختلف من مجال لآخر ومن وقت لآخر، إلا أنه يجب دراسة وتحليل جميع هذه المصادر بشكل منتظم. ويجب عدم الاكتفاء بالتفكير في المشكلة، وإنما أيضا مقابلة الناس والاستفسار منهم والاستماع إليهم، فللإبداع جانبان: جانب مفاهيمي وآخر إدراكي حسي، فالمبدعون يجدون طريقة تحليلية لما يجب أن يكون عليه الإبداع للاستفادة من الفرصة، ثم يقومون بمقابلة العملاء أو المستخدمين للتعرف على توقعاتهم والقيم والحاجات الموجودة لديهم.

ولكي يكون الإبداع فعالا يجب أن يكون بسيطا ومركزا نحو حاجة محددة، الإبداع الفعال عادة يبدأ صغيرا بحيث لا يتطلب الكثير من الأموال والأفراد وغيرها من المصادر، أما الأعمال التي يجب على المنظمات تجنبها فهي:

المغلاة في التفكير وإظهار الذكاء للوصول إلى الإبداع بطريقة يصعب على الأشخاص العاديين التعامل معه، التنويع ومحاولة عمل عدة أشياء في نفس الوقت وكذا محاولة الإبداع للمستقبل البعيد وليس للحاضر (نصير والعزاوي، 2011، ص 18).

3.2 عناصر الإبداع التنظيمي :

من خلال الأدبيات التي تناولت الإبداع في المنظمات نلاحظ شبه اتفاق بين أغلب الباحثين والكتاب على تحديد العناصر والمكونات الأساسية للقدر الإبداعية التي تقف وراء التفكير الإبداعي لدى الأفراد والتي من دونها لا يمكن التحدث عن وجود الإبداع لأهميتها في قياس وتحديد مستوى الإبداع سواء على مستوى الفرد أو الجماعة أو المنظمة. وقد تناول أغلب الباحثين في دراساتهم العناصر الآتية للإبداع:

1.3.2 الطلاقة: المقصود بها قدرة الفرد على إنتاج كمية كبيرة من الأفكار تفوق المتوسط العام في غضون فترة زمنية محددة، ويقال إن الطلاقة بنك القدرة الإبداعية (خير الدين، 2009، ص 29)، وهناك من يقسم الطلاقة إلى ثلاثة أنواع كالتالي: الطلاقة اللفظية أي سرعة إنتاج الكلمات والوحدات التعبيرية واستحضارها بصورة تدعم التفكير الإبداعي، الطلاقة الفكرية وتعني سرعة إنتاج وبلورة عدد كبير من الأفكار والطلاقة التعبيرية وهي سهولة التعبير عن الأفكار وصياغتها في قالب مفهوم (المرشد، 2014، ص 44).

2.3.2 الأصالة: المقصود بالأصالة القدرة على توليد أفكار جديدة أو مدهشة أو نادرة لم يسبق إليها أحد، أو بمعنى آخر إنتاج ما هو غير مألوف حيث كلما قل شيوع الفكرة زادت درجة أصالتها (خير الدين، 2009، ص 29)، وهي أكثر العناصر ارتباطا بالإبداع، وأصالة الفكرة تعني أن يهمل الشخص الأفكار المألوفة أو السابق التوصل إليها، بل قد تساعده هذه الأفكار إلى التوصل إلى شيء جديد وغير مألوف، حيث أن قدرة الشخص على التوصل إلى أفكار تتصف بالأصالة قد تتأثر بمعرفة الأساليب والأفكار التقليدية والمألوفة (بروي، 2011، ص 78).

3.3.2 المرونة: وهي المقدرة على اتخاذ الطرق المختلفة والتفكير بطرق مختلفة أو بتصنيف مختلف عن التصنيف العادي، والنظر للمشكلة من أبعاد مختلفة، وهي درجة السهولة التي يغير بها الشخص موقفا أو وجهة نظر معينة، وعدم التعصب لأفكار بحد ذاتها، كما أنها تعني النظر إلى الأشياء من عدة زوايا، وتقسم المرونة إلى نوعين: المرونة التلقائية وتتضمن قدرة الفرد على إعطاء معلومات متنوعة تلقائيا لا تنتمي لفئة أو أصل واحد. كما أنها تشير إلى المرونة التي تظهر عند الفرد دون حاجة ضرورية بتطلبها الموقف. فيعطي الشخص عددا من الاستجابات لا تنتمي إلى فئة واحدة وإنما تنتمي إلى عدد متنوع.

يبرز عامل المرونة أهمية تغيير اتجاه أفكارنا، بينما يبرز عامل الطلاقة أهمية كثرة هذه الأفكار فقط. والمرونة التكيفية وهي قدرة الشخص على تغيير وجهته الذهنية حين يكون بصدد النظر إلى حل مشكلة معينة، ويمكن النظر إليها باعتبارها الطرف الموجب للتكيف العقلي، فالشخص المرن من حيث التكيف العقلي مضاد للشخص المتصلب عقليا، وسمي هذا النوع من المرونة باسم المرونة التكيفية لأنها تحتاج إلى تعديل في السلوك ليتفق مع الحل السليم (فلاق وبن نافلة، 2011، ص 12).

4.3.2 الحساسية للمشكلات: الشخص المبدع يستطيع رؤية الكثير من المشكلات في الموقف الواحد فهو يعي الأخطاء ونواحي القصور، ويتطلب الإحساس بالمشكلة من المبدع القدرة على الرؤية الواضحة لأبعاد المشكلة وتحديدتها تحديدا دقيقا واستيعاب كافة الآثار التي تنجم عنها من خلال الفهم العميق للدور المناط به أو الموضوع قيد الدراسة، فكلما أجهد الفرد نفسه في دراسة المشكلة وتعمق في استيعاب الدور المناط به، زادت فرص التوصل لأفكار جديدة ومفيدة، حيث أن الشخص المبدع يمتلك حساسية مفرطة تجاه المشكلات فهو أقدر من غيره على رؤيتها والتعرف على أسبابها ويعرف بعمق لماذا يفكر في قضية دون أخرى ويدرك الأهداف التي دفعته للتفكير ويؤمن بها (المرشد، 2014، ص46).

5.3.2 القدرة على التحليل: يمتاز الشخص المبدع بقدرته على تحليل عناصر الأشياء وفهمه للعلاقات بين العناصر وامتلاكه قدرة الحصول على المعلومات وجمعها وتبويبها وتقويمها والاحتفاظ بها عند الحاجة لها، كما يمكنه أيضا إعادة تنظيم الأفكار والأشياء وفق أسس مدروسة، ويتمكن من خلال ذلك من إحداث تغيير أو إعادة تنظيم تحديد الواقع العملي (بروي، 2011، ص78).

6.3.2 المخاطرة: ويقصد بها أخذ زمام المبادرة في تبني الأفكار والأساليب الحديثة والبحث عن حلول لها، وفي نفس الوقت يكون الفرد قابلا لتحمل المخاطر الناتجة عن الأعمال التي يقوم بها ولديه الاستعداد لمواجهة المسؤوليات المترتبة عن ذلك (بن حاضر، 2014، ص22).

3. الدراسة الميدانية: لقد قمنا بإجراء دراستنا في شركة كهربيك وهي فرع من فروع مجمع سونلغاز وهذا في الفترة الممتدة من 2019/09/04 الى غاية 2019/09/11

تأسست شركة الأشغال والتركيب الكهربائي " كهربيك " سنة 1982 وهي فرع من فروع مجمع سونلغاز متخصصة في:

- إنجاز المراكز الكهربائية
- إنجاز الخطوط الكهربائية
- إنجاز الكوابل تحت الأرض
- إنجاز اللوحات الكهربائية

يبلغ رأس مال المؤسسة 1 مليار دج وعدد عمالها 920 عاملا لسنة 2019 ويقدر رقم الأعمال المحقق للسنة الماضية بأكثر من 10 مليار دج.

1.3 مجتمع البحث: لقد اشتمل مجتمع البحث على كافة عمال مؤسسة كهربيك والبالغ عددهم 920 عاملا، والجدول الموالي يوضح الفئات الاجتماعية المهنية للمؤسسة (حتى شهر سبتمبر 2019)

الجدول (1): الفئات الاجتماعية المهنية بمؤسسة كهركيب

النسبة	عدد العمال	المستوى الإداري
10 %	95	الإطارات
09 %	83	مساعدى التحكم
81 %	742	العمال التنفيذيين

المصدر: وثائق تم الاطلاع عليها خاصة بقسم الموارد البشرية بمؤسسة كهركيب

2.3 عينة البحث: لقد اعتمدنا في بحثنا على العينة العشوائية البسيطة بغرض جمع البيانات، حيث قمنا بتوزيع 115

نسخة من الاستبيان المصمم ولكن المسترجع منها كان 102 نسخة أي ما يعادل 11% من مجتمع الدراسة.

1.2.3 خصائص أفراد العينة: الجدول الموالي يوضح خصائص أفراد عينة الدراسة من حيث: الجنس، المستوى العلمي،

الرتبة الوظيفية وسنوات الخبرة.

الجدول (2) : خصائص أفراد عينة الدراسة

النسب المئوية %	التكرارات	تفصيل الخصائص	الخصائص الشخصية
58.82	60	أنثى	الجنس
41.18	42	ذكر	
54.90	56	ثانوي	المستوى العلمي
38.23	39	جامعي	
6.87	7	ما بعد التدرج	الرتبة الوظيفية
35.29	36	إطار	
50.98	52	مساعدى التحكم	
13.73	14	أعوان التنفيذ	سنوات الخبرة
11.76	12	من 0 الى 5 سنوات	
29.41	30	من 5 الى 10 سنوات	
12.75	13	من 10 الى 20 سنة	
46.08	47	أكثر من 20 سنة	

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على نتائج مخرجات نظام SPSS

3.3 الأدوات المستخدمة في البحث: لقد اعتمدنا في دراستنا على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث قمنا

بتصميم استبيان مناسب للموضوع وقسمناه الى المحاور الثلاثة التالية:

المحور الأول: خصصناه للبيانات الوظيفية والشخصية

المحور الثاني: وهو خاص برأس المال الفكري للمؤسسة محل البحث حيث قسمناه الى خمسة محاور فرعية اشتملت على: استقطاب رأس المال الفكري، صناعة رأس المال الفكري، تنشيط رأس المال الفكري، المحافظة على رأس المال الفكري والاهتمام بالزبائن.

المحور الثالث: خصصناه للإبداع التنظيمي والذي اشتمل على المحاور الثلاثة التالية: ثقافة الابداع، نمط القيادة والدعم التنظيمي.

وقصد المعالجة الإحصائية للبيانات فقد قمنا باستعمال برنامج SPSS الشهير.

وقد اعتمدنا في كل هذا على مقياس ليكرت الخماسي لقياس اتجاهات المبحوثين وقد أرفقنا كل مقياس بالوزن

الخاص به كما يلي:

موافق بشدة (1) موافق (2) محايد (3) غير موافق (4) غير موافق بشدة (5)

وتكون اتجاهات أفراد العينة حسب نتيجة المتوسط الحسابي ضمن المجالات التالية:

1.79-1.00 موافق بشدة

2.59-1.8 موافق

3.39-2.6 محايد

4.19-3.4 غير موافق

5.00 - 4.2 غير موافق بشدة

4.3 صدق وثبات الاستبيان: لقد عمدنا الى ضمان صدق وثبات الاستبيان وهما شرطين أساسيين لمصداقيته ونجاعته وفيما يلي عرض للخطوتين.

1.4.3 صدق الاستبيان: لقد عرضنا الاستبيان على مجموعة من الأساتذة للأخذ بأرائهم واقترحاتهم حول مختلف الأسئلة التي يتضمنها وبذلك أجرينا بعض التعديلات ليأخذ في الأخير شكله النهائي والذي وزعناه على أفراد العينة.

2.4.3 ثبات الاستبيان: نعي بثبات الاستبيان أنه يظهر ثباتا واستقرارا في نتائجه، ولا تتغير بشكل مؤثر وكبير حتى في حالة توزيعه مرة أخرى، وقد قمنا بقياس ثبات الاستبيان بحساب معامل ألفا كرونباخ وذلك كما هو موضح في الجدول الموالي.

الجدول (3): اختبار ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبيان

الأبعاد	عدد العبارات المستخدمة	معامل ألفا كرونباخ
استقطاب رأس المال الفكري	07	*0.75
صناعة رأس المال الفكري	07	*0.81
تنشيط رأس المال الفكري	07	*0.79
المحافظة على رأس المال الفكري	07	*0.65
الاهتمام بالزبائن	07	*0.89

0.84*	21	الابداع التنظيمي
0.87*	56	أبعاد الاستبيان مجتمعة

*الارتباط دال إحصائيا عند مستوى دلالة 0.01

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على نتائج مخرجات نظام SPSS

لقد تراوحت معاملات ثبات أبعاد الاستبيان ما بين 0.65 و 0.89 وهي قيم مقبولة ومرتفعة، كما تمتعت أبعاد الاستبيان مجتمعة بمعامل مرتفع جدا قدر بـ 0.87 ما يدل على الثبات العالي للاستبيان. قبل المعالجة الإحصائية للبيانات وقصد التأكد من أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، قام الباحث باستخدام اختبار كولمغروف-سميرنوف وهو اختبار ضروري، لأن معظم الاختبارات العلمية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعيا، ويمكن القول بأن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي حسب هذا الاختبار إذا كانت مستوى المعنوية لكل المحاور أكبر من 0.05 ($0.05 < sig$)

الجدول (4): اختبار كولمغروف-سميرنوف (Kolmogorov-Smirnov)

القيم		المتغير
مستوى الدلالة	قيمة (K-S)	
0.109	1.695	استقطاب رأس المال الفكري
0.103	1.649	صناعة رأس المال الفكري
0.113	1.762	تنشيط رأس المال الفكري
0.105	1.666	الحفاظة على رأس المال الفكري
0.105	1.674	الاهتمام بالزيائن
0.081	1.165	رأس المال الفكري
0.108	1.652	ثقافة الابداع
0.098	1.564	نمط القيادة
0.104	1.753	الدعم التنظيمي
0.073	1.187	الابداع التنظيمي

المصدر: من اعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات نظام SPSS

يتضح من نتائج الاختبار الموضحة في الجدول أن جميع قيم الدلالة الإحصائية (Sig) أكبر من مستوى المعنوية (0,05)، مما يدل على أن جميع البيانات التي تم تجميعها لكافة متغيرات الدراسة تتمتع بخاصية التوزيع الطبيعي، وعليه يمكن تطبيق الاختبارات الإحصائية المحددة عليها.

5.3 تحليل النتائج المتحصل عليها من الدراسة الميدانية واختبار صحة الفرضيات:

فيما يلي عرض مفصل لمختلف النتائج المتحصل عليها في المؤسسة مجال البحث وكذا اختبار فرضيات الدراسة.

1.5.3 تحليل واقع رأس المال الفكري بمؤسسة كهركيب: بعد استرجاع الاستبيانات الموزعة قمنا بمعالجتها بغرض

تحليل واقع رأس المال الفكري بمؤسسة كهركيب.

الجدول (5) : التوزيع التكراري لعناصر رأس المال الفكري

المؤشرات الإحصائية		تسلسل الأبعاد	تسلسل الفقرات
الوزن المئوي	الانحراف المعياري		
74.59%	1.14	3.95	1-تبحث ادارة المنظمة عن اصحاب الشهادات والخبرات وجذبهم للعمل فيها.
61.48%	1.28	3.68	2-تعتمد ادارة المنظمة سياسة واضحة في استقطاب المتميزين من الكوادر العلمية.
53.28%	1.25	3.49	3-تقدم ادارة المنظمة التسهيلات المطلوبة لتعيين المبدعين فيها.
46.72%	1.14	3.30	4-يسهل نظام المعلومات المعتمد عملية جذب واستقطاب المتميزين من المتقدمين للعمل في المؤسسة.
50.50%	1.21	3.36	5-تعين ادارة المنظمة الطلبة المتميزين والمتفوقين من الجامعات بعد تخرجهم.
43.44%	1.43	3.04	6-تقدم ادارة المنظمة رواتب ومحفزات جيدة لأصحاب الشهادات والخبرات مقارنة بالمنظمات الاخرى.
56.56%	1.26	3.47	7-تعتمد ادارة المنظمة على العاملين من ذوي الخبرة وأصحاب الخدمة الطويلة لشغل الوظائف المهمة.
55.22%	1.24	3.47	الوسط الحسابي الموزون والانحراف المعياري
56.56%	1.14	3.57	8-تسعى ادارة المنظمة الى تعزيز القدرات الذهنية للعاملين.
52.46%	1.17	3.44	9-توفر ادارة المنظمة فرص كافية للعاملين لمناقشة المشاكل الخاصة بأمور العمل.
50.82%	1.35	3.39	10-تسعى ادارة المنظمة الى ايفاد منتسبيها خارج القطر للاطلاع على المستجدات العلمية في حقل الاختصاص.
60.66%	1.10	3.68	11-تسعى ادارة المنظمة الى تنمية العلاقات الانسانية بين العاملين.
59.84%	1.09	3.67	12-تناقش ادارة المنظمة آراء ومقترحات العاملين الخاصة بتطوير العمل.

49.18%	1.22	3.40	13-تشجع ادارة المنظمة باستمرار المنافسة بين العاملين من ذوي القدرات الإبداعية	
56.56%	1.21	3.56	14-تشجع ادارة المنظمة الحوار المباشر مع العاملين بغية إنضاج الافكار الإبداعية.	
55.15%	1.18	3.53	الوسط الحسابي الموزون والانحراف المعياري	ثانيا
40.98%	1.13	3.12	15-تستخدم ادارة المنظمة طريقة عصف الافكار لإثارة القدرات الإبداعية وتوليد أكبر عدد من الافكار لحل المشكلات.	
49.18%	1.30	3.26	16-تحاول ادارة المنظمة اشراك جميع العاملين في دورات تخصصية تتلاءم وطبيعة الاعمال التي يقومون بها.	
64.75%	1.07	3.71	17-تشجع ادارة المنظمة مشاركة العاملين في المؤتمرات العلمية ومتابعة الدورات المتخصصة.	تنشيط رأس المال الفكري
40.16%	1.13	3.06	18-تتبنى ادارة المنظمة مبدأ تكوين الجماعات الحماسية التي تتسم بالتحدي والانجازات العالية في العمل.	
66.39%	1.10	3.77	19-تحث ادارة المنظمة على العمل والبحث الدؤوب عن كل ما هو جديد.	
43.44%	1.07	3.30	20-تكلف ادارة المنظمة العاملين بمهام صعبة وجديدة.	
75.41%	1.03	3.02	21-توفر ادارة المنظمة التقنيات الحديثة (كالحاسوب، الانترنت، وغير ذلك) للعاملين.	
54.33	1.12	3.46	الوسط الحسابي الموزون والانحراف المعياري	ثالثا
77.05%	1.01	3.03	22-تسعى ادارة المنظمة الى تكوين علاقات طيبة وإيجابية مع العاملين.	
52.46%	1.28	3.37	23-تمنح ادارة المنظمة محفزات مادية ومعنوية لأصحاب الابتكارات والإبداعات.	
56.56%	1.15	3.48	24-تهتم ادارة المنظمة باشتراك العاملين في دورات تدريبية لغرض تطوير وتنمية مهاراتهم وخبراتهم.	المحافظة على رأس المال الفكري
50.00%	1.21	3.30	25-تتعامل ادارة المنظمة مع العاملين ذوي القدرات المتميزة على أساس الثقة.	
62.30%	1.12	3.69	26-تبذل ادارة المنظمة قصارى جهدها من اجل المحافظة على العاملين	

			ذوي الخبرة والاختصاص.	
57.38%	1.18	3.48	27-تحافظ ادارة المنظمة على المكانة الاجتماعية والوظيفية للعاملين اصحاب القدرات الإبداعية.	
56.56%	1.25	3.57	28-يتم تقييم العاملين في المنظمة على أساس ما يبذلونه من جهد علمي وعملي.	
59.02%	1.17	3.56	الوسط الحسابي الموزون والانحراف المعياري	رابعا
64.75%	0.93	3.75	29-تهتم ادارة المنظمة بتعزيز وتطوير العلاقات والتعامل مع المنظمات المختلفة.	
62.30%	1.15	3.63	30-تجهز ادارة المنظمة المختبرات والورش بالأجهزة الحديثة والمتطورة.	
50.00%	1.23	3.38	31-تتوفر لدى ادارة المنظمة رؤية واضحة عن البيئة التي تعمل فيها.	
57.38%	1.23	3.42	32-يوجد في المنظمة مكتب استشاري يساهم في تقديم خدمات متعددة ومتنوعة للمجتمع.	الاهتمام بالزبائن
53.28%	1.14	3.41	33-تتكيف المنظمة بسرعة مع المتغيرات البيئية.	
63.12%	1.08	3.67	34-تحرص ادارة المنظمة على استحداث تخصصات علمية جديدة تنسجم مع متطلبات المجتمع.	
65.57%	0.99	3.76	35-تحرص ادارة المنظمة على تهيئة كل مستلزمات العملية الانتاجية.	
59.49%	1.11	3.58	الوسط الحسابي الموزون والانحراف المعياري	خامسا

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على نتائج مخرجات نظام SPSS

الجدول الموالي يلخص نتائج الاستبيان فيما يخص عناصر رأس المال الفكري بالمؤسسة محل الدراسة

الجدول رقم 6: نتائج ترتيب الأهمية النسبية لعناصر رأس المال الفكري

الترتيب النسبي	الوزن النسبي %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	عناصر رأس المال الفكري	الترتيب
الخامس	55.22	1.24	3.47	الاستقطاب	1
الرابع	55.15	1.18	3.53	الصناعة	2
الثاني	54.33	1.12	3.46	التنشيط	3
الثالث	59.02	1.17	3.56	المحافظة	4
الأول	59.49	1.11	3.58	الاهتمام بالزبائن	5
	56.64	1.16	3.52	رأس المال الفكري	

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على نتائج مخرجات نظام SPSS

تشير نتائج الجدول أن المتوسطات الحسابية تراوحت ما بين 3.46 و3.58 والانحرافات المعيارية انحصرت ما بين 1.11 و1.24، لتكون بذلك الدرجة الكلية لرأس المال الفكري ذات متوسط حسابي قدره 3.52 وانحراف معياري بلغ 1.16 مما يدل على أن العاملين بالمؤسسة يميلون إلى عدم الموافقة على فقرات المحاور الخاصة برأس المال الفكري مما يدل على أن الإدارة من وجهة نظر العاملين لم ترق بعد إلى ذلك المستوى الجيد الذي يسمح لها بإدارة رأس المال الفكري الخاص بها، وهذا ما يقودنا إلى إثبات خطأ الفرضية الأولى.

من النتائج الإحصائية الموضحة في الجدول أعلاه نستنتج أن مؤسسة كهركيب تعاني بشكل واضح فيما يخص إدارة رأس المال الفكري، وهذا ما استقيناه من خلال إجابات أفراد عينة الدراسة ويظهر لنا جليا أنه:

- من خلال إجابات الباحثين فيما يخص عنصر استقطاب رأس المال الفكري، لاحظنا أن المؤسسة لا تولي أهمية بالغة للبحث عن العناصر المتميزة وأصحاب الشهادات العالية والمتفوقين وهذا أمر يعتبر سيئ للغاية وخطير بالنسبة لشركة كبيرة تعتبر فرعا من فروع مجمع سونلغاز، بمعنى أن المؤسسة لا تركز على تكوين فرق عمل مكونة من المتميزين ومن الكوادر العلمية القادرة دوما على تقديم الإضافة وتكتفي بما تجده متوفرا ولا تكلف نفسها عناء البحث عن العناصر المميزة.

- مؤسسة كهركيب لا تولي أهمية كذلك لصناعة رأس المال الفكري، وهذا ما عبر عنه صراحة أفراد العينة من خلال إجاباتهم والتي أكدوا في مجملها عن غياب عنصر الحوار بينهم وبين الإدارة والتي حسبهم لا تحاول إيجاد السبل الناجعة لمناقشة المشاكل المتعلقة بالعمل، ولا تسعى لتنمية العلاقات الإنسانية بين العاملين، ولا تقوم إدارة المؤسسة بمناقشة آراء العاملين ولا تستمع لانشغالاتهم إطلاقا.

- من خلال إجابات الباحثين فيما يخص عنصر تنشيط رأس المال الفكري، لاحظنا أن هذا العنصر غائب ولا يدخل في مفكرة إدارة المؤسسة وبذلك فالمؤسسة لا تقوم بتشجيع مشاركة العاملين في المؤتمرات العلمية ومتابعة الدورات المتخصصة ولا تقوم بإرسالهم لدورات تدريبية قصد الرفع من مستواهم، إضافة إلى أن المؤسسة من وجهة نظر العاملين لا تحث على العمل والبحث الدؤوب عن كل ما هو جديد.

- مؤسسة كهركيب لا تولي أهمية بالغة للمحافظة على رأس مالها الفكري، وهذا ما عبر عنه أفراد عينة الدراسة من خلال تصريحهم بأن المؤسسة لا تبذل قصارى جهدها من أجل المحافظة على العاملين ذوي الخبرة والاختصاص، بمعنى أن حالات الاستقالة لأصحاب الخبرة لا تحدث بالنسبة لإدارة المؤسسة ولا تحاول جاهدة الحفاظ على هذا الخزان المعرفي، إضافة لانتقادهم لأسلوب التقييم حيث أكدوا على أن طريقة تقييم العاملين في المؤسسة لا تقوم على أساس ما يبذلونه من جهد علمي وعملي وهذا ما يفسر هجرة العاملين التي تحدثنا عنها.

- فيما يخص عنصر الاهتمام بالزيائن، فقد لاحظنا أن المؤسسة لا تولي اهتماما بالغا أيضا لهذا العنصر، وهذا ربما ما يفسر بوضع المؤسسة الريادي والاحتكاري والخالي تماما من المنافسة والضغوطات، فالمنتج النهائي للمؤسسة والذي يعتبر إنتاج الكهرباء يقبله الزبون مرغما حتى ولو كان يشوبه بعض النقص من ضعف القدرة الإنتاجية والتقطعات المستمرة وما إلى ذلك.

2.5.3 تحليل أبعاد الإبداع التنظيمي بمؤسسة كهركيب: فيما يلي تحليل مفصل لأبعاد الإبداع التنظيمي بمؤسسة

كهركيب.

الجدول (7) : التوزيع التكراري لأبعاد الإبداع التنظيمي

المؤشرات الإحصائية	تسلسل الفقرات		تسلسل الأبعاد
	الوزن المئوي	الانحراف المعياري	
54.10%	1.10	3.59	1-القيم والأعراف السائدة في المنظمة تتماثل مع القيم والأعراف التي أو من بما
59.02%	1.16	3.52	2-تهتم ادارة المنظمة باطلاع العاملين لديها على جميع الأنظمة والتعليمات المعتمدة في سير المنظمة.
56.56%	1.13	3.60	3-تتشعر ادارة المنظمة العاملين لديها بوجود قيم ايجابية مشتركة بينها وبينهم.
37.71%	1.26	3.12	4-تواظب ادارة المنظمة باستمرار على اقامة احتفال سنوي لرعاية الإبداع والمبدعين.
53.28%	1.08	3.52	5-تمسك ادارة المنظمة بتقاليد المهنة وأعرافها.
51.64%	1.31	3.53	6-تعد النزاهة إحدى الركائز الأساسية في عمل المنظمة.
49.18%	1.33	3.48	7-تتبنى ادارة المنظمة مبدأ الجدارة في ترقية العاملين للمناصب القيادية.
51.64%	1.20	3.39	الوسط الحسابي الموزون والانحراف المعياري
45.08%	1.15	3.48	8-تهتم ادارة المنظمة بتبني التوجه الاستراتيجي وتوضيحه للعاملين فيها.
58.20%	1.12	3.70	9-تدعم ادارة المنظمة التفكير الإبداعي للعاملين فيها.
57.38%	1.96	3.80	10-تسعى ادارة المنظمة لحل الخلافات الناشئة بين العاملين على الدوام.
51.64%	1.93	3.62	11-تركز ادارة المنظمة على المهمات وكيفية إنجازها.
41.80%	1.20	3.22	12-تشرك ادارة المنظمة العاملين فيها في عمليات اتخاذ القرار.
50.82%	1.18	3.44	13-تثير ادارة المنظمة الحماس باستمرار في نفوس العاملين.
45.90%	1.13	3.38	14-تسعى ادارة المنظمة الى توفير المناخ الملائم للتعبير عن مشاعر العاملين وآرائهم بصدق.
50.00%	1.10	3.52	الوسط الحسابي الموزون والانحراف المعياري
54.10%	1.12	3.43	15-الموارد البشرية الموجودة في المنظمة مؤهلة لتفعيل العملية الإبداعية.
41.80%	1.30	3.70	16-توفر المنظمة الموارد المالية اللازمة لتبني الافكار الإبداعية.
45.08%	1.19	3.24	17-يعد نقص الامكانيات من الأسباب الأساسية في عدم مقدرة المنظمة على تنفيذ الأفكار الإبداعية.
39.34%	1.20	3.19	18-تحتضن المنظمة المبدعين بصورة مستمرة.

35.25%	1.21	3.68	19- هناك جهة متخصصة في المنظمة ترعى العمل الإبداعي.
53.28%	1.22	3.37	20- قدرات العاملين الإبداعية تنال احترام القيادات الإدارية.
49.18%	1.17	3.39	21- يتمتع المبدعون بالحرية والاستقلالية اللازمة للبحث والتطوير في مجال تخصصهم.
45.08%	1.20	3.43	الوسط الحسابي الموزون والانحراف المعياري

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج مخرجات نظام SPSS

الجدول الموالي يلخص نتائج الاستبيان فيما يخص أبعاد الإبداع التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة

الجدول (8): نتائج ترتيب الأهمية النسبية لأبعاد الإبداع التنظيمي

الترتيب	أبعاد الإبداع التنظيمي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن المئوي %	الترتيب
1	ثقافة الإبداع	3.48	1.2	51.64	الثاني
2	نمط القيادة	3.52	1.1	50.00	الأول
3	الدعم التنظيمي	3.43	1.2	45.08	الثالث
	الإبداع التنظيمي	3.47	1.2	48.90	

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج مخرجات نظام SPSS

تشير نتائج الجدول أن المتوسطات الحسابية تراوحت ما بين 3.43 و 3.52 والانحرافات المعيارية انحصرت ما بين 1.1 و 1.2، لتكون بذلك الدرجة الكلية للإبداع التنظيمي ذات متوسط حسابي قدره 3.47 وانحراف معياري بلغ 1.2 مما يدل على أن العاملين بالمؤسسة يميلون إلى عدم الموافقة على ما نصت عليه فقرات محور الإبداع، بمعنى أن العاملين بالمؤسسة غير متحررين من هذا الجانب وإدارة المؤسسة لا تعطي لهم هامش المناورة الكافي لتفجير طاقاتهم الإبداعية كما ينبغي، وهذا ما يقودنا حتماً إلى إثبات خطأ الفرضية الثانية.

من النتائج الإحصائية الموضحة في الجدول أعلاه نستنتج أن مؤسسة كهركيب لا تدعم عملية الإبداع داخل المؤسسة ولا توفر الجو الملائم لمواردها البشرية حتى يفجروا طاقاتهم الإبداعية. من خلال إجابات الباحثين فيما يخص أبعاد الإبداع التنظيمي والمتمثلة في: ثقافة الإبداع، نمط القيادة والدعم التنظيمي فقد استنتجنا أن:

- إدارة المؤسسة وحسب العاملين لا تثير الحماس في نفوس العاملين ولا تشجع على الأفكار الإبداعية، وهذا ما خلق نوعاً من الرتابة لدى العاملين وأدخلهم في دوامة الروتين اليومي، فالعامل مطالب بإنجاز أعماله اليومية فقط ولا يحق له الخروج عن المؤلف أو البحث عن البديل وابتكار الجديد.

- إدارة المؤسسة لا تخصص جزءاً من ميزانيتها لرعاية الأبحاث والأعمال الإبداعية، وهذا ما يفسر الغياب الكلي لجهة أو قسم متخصص بالأعمال الإبداعية داخل المؤسسة وهذا حسب إجابات أفراد العينة، وهذا ما يدل على عدم تفكير المؤسسة إطلاقاً في دعم الإبداع داخل المؤسسة.

3.5.3 اختبار العلاقة بين رأس المال الفكري والإبداع التنظيمي بمؤسسة كهركيب: لقد قمنا باختبار العلاقة بين

رأس المال الفكري والإبداع التنظيمي بمؤسسة كهركيب وقد كانت النتائج على الشكل التالي:

الجدول (9): نتائج علاقات الارتباط بين رأس المال الفكري والإبداع التنظيمي

الإبداع التنظيمي			المتغير التابع
درجة الثقة	مستوى المعنوية	معامل الارتباط (r)	المتغير المستقل
99%	1%	0.903	استقطاب رأس المال الفكري
99%	1%	0.961	صناعة رأس المال الفكري
99%	1%	0.984	تنشيط رأس المال الفكري
99%	1%	0.954	المحافظة على رأس المال الفكري
99%	1%	0.975	الاهتمام بالزبائن
99%	1%	0.955	المؤشر الكلي

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج مخرجات نظام SPSS

يوضح الجدول أعلاه العلاقة الارتباطية بين عناصر رأس المال الفكري وأبعاد الإبداع التنظيمي مجتمعة، وقد كانت كلها قوية، حيث يشير المؤشر الكلي إلى وجود علاقة قوية وارتباط قوي بين المتغيرين بلغ 95% وهو ما يدل على أن الإدارة الضعيفة والسيئة لرأس المال الفكري ستؤدي حتماً إلى انخفاض المستويات الإبداعية للعاملين بالمؤسسة، وهذا ما يقودنا إلى إثبات صحة الفرضية الثالثة ميدانياً.

من خلال علاقات الارتباط بين عناصر رأس المال الفكري وعناصر الإبداع التنظيمي والتي كانت كلها قوية، نستنتج الدور الكبير لرأس المال الفكري في الدفع بعملية الإبداع داخل المؤسسة حيث:

- عنصر استقطاب رأس المال الفكري ذو ارتباط قوي بدعم الإبداع التنظيمي بمؤسسة كهركيب والدليل على ذلك أن نسبة هذا الارتباط بلغت 90%، فالموارد البشرية الكفؤة وأصحاب الشهادات العلمية والمتميزون في مجالات تخصصاتهم قادرون دوماً على الإبداع بأفكارهم وبحوثهم العلمية وقادرون دوماً على إخراج المؤسسة من الوضعيات الحرجة التي تقع فيها من خلال اتباعهم للأسلوب العلمي في العمل وابتعادهم عن هدر الموارد وتضييع الوقت.

- عنصر صناعة رأس المال الفكري ذو ارتباط قوي بدعم الإبداع التنظيمي بمؤسسة كهركيب، حيث بلغت نسبة هذا الارتباط 96%، وهنا يجب على إدارة مؤسسة كهركيب أن تدرك أن الاستثمار في الكفاءات البشرية المتوفرة لديها يعد أمراً بالغ الأهمية وهذا من خلال تنمية العلاقات الإنسانية بين العاملين، وزرع ثقافة روح الفريق فيهم، إضافة إلى العمل على تعزيز القدرات الذهنية لديهم، وهذا كله سيفتح باب الحوار بين العاملين والإدارة وينمي لديهم الرغبة في الإبداع.

- لقد كان معامل الارتباط بين عنصر تنشيط رأس المال الفكري والإبداع التنظيمي بمؤسسة كهركيب الأعلى من بين كل معاملات الارتباط حيث بلغ نسبة 98%، وهذا ما يفسر الأهمية البالغة لهذا العنصر، حيث أن المؤسسة وإن أرادت الدفع بعملية الإبداع والاستفادة من عائد جيد من هذه العملية، ما عليها سوى الاعتناء والاستثمار في عنصر تنشيط

رأس المال الفكري، وهذا من خلال التركيز على توفير الدورات التدريبية للعاملين باستمرار لتحسين وتنشيط خزائهم المعرفي ولجعله يتماشى مع التغيرات والتطورات التي تشهدها بيئة الأعمال.

- إن عنصر المحافظة على رأس المال الفكري ذو ارتباط قوي بالإبداع التنظيمي في مؤسسة كهركيب وهذا ما يفسره معامل الارتباط الذي بلغ نسبة 95%، وهنا يمكن القول بأن مؤسسة كهركيب حتى وإن سعت جاهدة لاستقطاب أبرز العناصر المتوفرة في سوق العمل من كفاءات وكوادر علمية راقية، إلا أن التحدي الأكبر الذي يجب عليها ألا تغفل عنه هو كيفية المحافظة على هذه الثروة وعدم إهمالها وتضييعها، وهذا كله يتأتى من خلال توفير الجو الملائم للعمل و توفير كل متطلبات الإبداع لهذه الفئة من الإطارات حتى لا تفكر في المغادرة نحو مؤسسة أخرى قادرة على توفير الجو الملائم لها للنجاح والإبداع.

- عنصر الاهتمام بالزبائن ذو ارتباط قوي بدعم الإبداع التنظيمي بمؤسسة كهركيب، حيث بلغت نسبة هذا الارتباط 97% وهذا ما لا يجب أن تحمله إدارة المؤسسة من خلال اعتقادها بأن وضعها الاحتكاري يجنبها الوقوع في مشاكل تصريف المنتج وخطر فقدانها لحصتها السوقية في ظل عدم وجود منافس لها في مجال إنتاج الكهرباء وتوزيعه، بل بالعكس يجب على المؤسسة أن تترك أفرادها العاملين يبدعون في هذا المجال و يقومون بتطوير المنتج أكثر فأكثر، ففتح المجال للمورد البشري من خلال الاستماع للزيون ومحاولة إيجاد الحلول الناجعة لضمان تقديم منتج يليق بسمعة المؤسسة، سينمي حتما لديه الرغبة في الإبداع دوما للحفاظ على صورة المؤسسة وتقديم أفضل الخدمات.

4. خاتمة:

لقد هدف هذا البحث الى محاولة التعرف على دور رأس المال الفكري في دعم الإبداع التنظيمي بمؤسسة كهركيب (فرع مجمع سونلغاز)، وقد توصلنا إلى أن المؤسسة لا تدير رأس مالها الفكري بصورة جيدة مما انعكس سلبا على الأفراد العاملين وكبح لديهم الرغبة في الإبداع، وقد توصلنا لجملة من الاستنتاجات وقمنا بسرد مجموعة من التوصيات والتي كانت كالتالي:

الاستنتاجات:

1. أظهرت نتائج البحث ضعف اهتمام إدارة المؤسسة بجذب الأفراد المتميزين واستقطابهم للعمل فيها، مما يعني أن إدارة المؤسسة تميل كثيرا لصناعة رأس مالها الفكري من داخل المؤسسة ، وفيما يتعلق بذلك نود أن نؤكد أن المؤسسات دائما بحاجة إلى استقطاب مستمر للأفراد الموهوبين الذين يمتلكون المهارات العالية.
2. أظهرت نتائج البحث عدم اهتمام إدارة المؤسسة بعنصر تنشيط رأس المال الفكري، مما يعني أن إدارة المؤسسة لا تسعى جاهدة إلى توفير التقنيات الحديثة وبرمجيات الحاسوب بما يضمن صناعة رأس المال الفكري لأن ديمومة الصناعة لا تأتي إلا عن طريق التنشيط المستمر الذي يضمن التجديد والحدثة ويطور الأفراد بسرعة مذهلة من حيث تنمية أساليب التعامل مع مشكلات واقعية ومعقدة.
3. كانت جميع العلاقات الارتباطية لعناصر رأس المال الفكري بالإبداع التنظيمي قوية جدا وموجبة وذات دلالة إحصائية وتحمل هذه العلاقة مدلولات منطقية تشير إلى دور وأهمية رأس المال الفكري في تعزيز الإبداع التنظيمي.

4. سجلت النتائج الإحصائية تفاوت في ترتيب قوة العلاقة الارتباطية بين عناصر رأس المال الفكري والإبداع التنظيمي وفقا إلى قيمة معامل الارتباط البسيط، حيث جاء عنصر التنشيط بالمرتبة الأولى بمعامل ارتباط (98%) وعنصر الاهتمام بالزيائن بالمرتبة الثانية بمعامل ارتباط (97%) والمرتبة الأخيرة لعنصر الاستقطاب بمعامل ارتباط (90%) مما يدل على أن لعنصر تنشيط رأس المال الفكري دور مهم في خلق الأفكار الإبداعية لدى العاملين.

5. كشفت النتائج الإحصائية أن لرأس المال الفكري أثر ذو دلالة إحصائية في الإبداع التنظيمي، أي عند زيادة اهتمام إدارة المؤسسة باستقطاب المتميزين وصناعتهم وتنشيطهم والمحافظة عليهم سيؤدي بالنتيجة إلى زيادة الإبداع والمبدعين في صفوف العاملين.

التوصيات:

في ضوء النتائج السابقة نورد مجموعة من التوصيات التي نأمل أن تكون محط عناية مسؤولي المؤسسة محل الدراسة وهي كالتالي:

1. نظرا للتغيرات السريعة التي تواجه المؤسسة فإن هذا يتطلب منها وجود معارف إدراكية عالية المستوى وزيادة في المهارات المتقدمة للأفراد، لذا فهي بحاجة إلى بناء قاعدة فكرية متينة من خلال إتباع الخطوات الآتية:
أ. وضع معايير عالية لأداء العاملين والعمل على تطويرها من خلال مقارنة الوضع الحالي للمؤسسة مع الهدف الذي تسعى للوصول إليه.

ب. القيام بتطوير كفاءة العاملين من خلال تكليفهم بمهام جديدة تتسم بالصعوبة.

ج - تزويد إدارة المؤسسة بأفراد يمتلكون مواهب جديدة ومتنوعة يمكن استقطابهم من داخل أو خارج المؤسسة.

د- مشاركة جميع العاملين في عملية التغيير والأخذ بآرائهم حول هذا التغيير.

2-زيادة الاهتمام برأس المال الفكري وإدارته كما يدار الموجود النقدي، لكونه مصدرا مهما للتوجه الاستراتيجي للمنظمات المعاصرة وهذا يدعو المؤسسة للتفتيش عن القدرات المعطلة فيها وتحريكها لتكون فاعلة، وإنشاء إدارة تعمل جاهدة من أجل ضمان استثمار رأس المال الفكري وهذا من خلال:

أ- الاستفادة قدر الإمكان من أفكار وأعمال رأس المال الفكري لصالح المنظمة وإقامة علاقات ودية مع المؤسسات الأخرى على مستوى المجتمع الجزائري والمجتمعات الأخرى.

ب- توفير الموارد الضرورية التي تساعد على بناء شبكة معلومات داخلية والسماح للعاملين باستخدام كل ما يمنحهم المزيد من المعارف والمعلومات.

ج- السماح للعاملين بطرح ما يشاؤون من أفكار ودون تردد وهذا سر نجاح الإدارة في الاستثمار والمحافظة على رأس المال الفكري في المؤسسة وإتاحة الفرص لبث روح المبادرة الابتكارية من خلال الممارسة الإدارية التي ترعى الأفكار الإبداعية.

3- ضرورة الاهتمام بعملية الاستقطاب والتعيين من داخل أو خارج المؤسسة بما يساهم في تقديم الأفكار الإبداعية المتميزة ويمكن تحقيق ذلك من خلال الآتي:

أ- انتقاء الأفراد الذين تتوفر لديهم المؤهلات العلمية الضرورية والمناسبة لشغل المناصب المهمة في المؤسسة.

- ب- إتاحة فرص متساوية وعلى أسس موضوعية لجميع الأفراد المتميزين الراغبين للعمل فيها.
- ج -استقطاب رأس المال الفكري من الجامعات والمعاهد من خلال تقديم عروض جيدة تناسب مهاراتهم وخبراتهم.
- د-القيام باختبارات (الميول، المعرفة، الخبرة، الاستعداد) التي تعد الأساس في إمداد المؤسسة بالأفراد المتميزين.
- 4- ضرورة الاهتمام بصناعة رأس المال الفكري من خلال فسح المجال أمام العاملين لإبداء آرائهم ومقترحاتهم حول تطوير العمل مع تشجيع الحوار المباشر بين إدارة المؤسسة والعاملين لغرض إنضاج الأفكار المبدعة ويتم ذلك من خلال اجتماعات ولقاءات ودية تمكن العاملين من إطلاق أفكارهم.
5. ضمان المستوى المعيشي للكفاءات العلمية من خلال تقديم مرتبات تتناسب مع مؤهلاتهم العلمية ومقاربة للمرتبات التي تقدمها المنظمات المنافسة بما يضمن الإشباع الكامل للحاجات ويوفر حياة مستقرة لهم.
- 6- أشار اغلب أفراد العينة بعدم وجود جهة متخصصة ترعى العمل الإبداعي والمبدعين، لذا يوصي الباحثان بإنشاء وحدة يطلق عليها (وحدة الأعمال الإبداعية والابتكارية) ترتبط مباشرة بالمستوى الاستراتيجي للمؤسسة وتكون مسؤولة عن جميع الأعمال الإبداعية وغربلتها والحفاظ على حقوق المبدعين وأعمالهم الإبداعية.
5. قائمة المصادر والمراجع:

المراجع العربية :

- أحمد المعاني، وأحمد عريفات. (2011). *قضايا الإدارة المعاصرة*، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن.
- توفيق عطية توفيق العجلة. (2009). *الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام* دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة، رسالة ماجستير، كلية التجارة في الجامعة الإسلامية، فلسطين.
- جمال خير الدين. (2009). *الإبداع الإداري*، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن.
- حاتم علي حسن رضا. (2003). *الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على الأجهزة الأمنية* بمطار الملك عبد العزيز الدولي بجدة، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية.
- حسين الحرير. (2009). *السلوك التنظيمي*، سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن.
- سمية بروبي. (2011). *دور الإبداع والابتكار في إبراز الميزة التنافسية للمؤسسات المتوسطة والصغيرة*، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، الجزائر.
- طلال نصير ونجم العزاوي. (2011). *أثر الإبداع الإداري على تحسين مستوى أداء إدارة الموارد البشرية الأردنية في البنوك التجارية*، "الملتقى الدولي حول: "الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة"، جامعة سعد دحلب، الجزائر.

- فلاق محمد وبن نافلة قدور. (2011). *أثر التمكين الإداري في إبداع الموظفين*، دراسة حالة: مجموعة الاتصالات الأردنية Orange، الملتقى الدولي حول الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة، جامعة سعد دحلب، الجزائر.
- محمد حسن محمد حمادات. (2007). *السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية*، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن.
- محمد سعود بن حاضر. (2014). *المناخ التنظيمي وعلاقته بالإبداع الإداري لدى منسوبي مديرية الدفاع المدني بالمنطقة الشرقية*، رسالة ماجستير، قسم العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية.
- محمود علي الروسان. (2000). *محمود محمد العجلوني، أثر رأس المال الفكري في الإبداع في المصارف الأردنية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 26، العدد الثاني.*
- منى عبد الهادي المرشد. (2014). *الثقة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري*، رسالة ماجستير، قسم العلوم الإدارية، كلية العلوم الاجتماعية والإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية.
- ناصر مراد. (2018). *الاستثمار في رأس المال الفكري، مدخل لتحقيق التنمية في الدول العربية، مجلة الدراسات الاقتصادية، العدد العاشر، الجزائر.*

المراجع الأجنبية :

- O'donnell, David and O'Regan, Philip and Coates, Brian, (2000) Intellectual Capital : A Habermasian Introduction. UK, *Journal of Intellectual Capital*, Vol 1, No 2