

رأس المال الفكري وعلاقته بتفعيل الإبداع الإداري - دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر
لولاية بسكرة -

**Intellectual capital and its relationship with activating administrative
creativity A case study of Algeria Telecom, for the state of Biskra**

د. شنافي نوال ،

جامعة محمد خيضر - بسكرة-، chenafi.naoual@gmail.com

تاريخ النشر: 2020/06/ 22

تاريخ القبول: 2020/05/ 11

تاريخ الاستلام: 2020 /04/ 04

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى اهتمام المؤسسة برأس المال الفكري وعلاقته بالإبداع الإداري، وتم الاعتماد على الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات وقد وزعت على عينة عشوائية بلغ حجمها 60 موظف من موظفي المؤسسة وكان عدد الاستبانات الصالحة للتحليل 45 استبانة ليتم تحليلها باستخدام برنامج *spssv. 19* الإحصائي. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرات الدراسة المستقلة الخاصة برأس المال الفكري وتفعيل الإبداع الإداري، حيث فسر متغير رأس المال الفكري ما نسبته 72.10% من التغيرات الحاصلة في تفعيل الإبداع الإداري. لذلك أوصت هذه الدراسة بضرورة اهتمام المؤسسة أكثر بالرأسمال الفكري والعمل على تطويره لتنمية السلوك الإبداعي لهم لتحقيق التفوق والتميز التنافسي.

كلمات مفتاحية: رأس المال الفكري، رأس المال البشري، الإبداع الإداري، الإبداع.

Abstract:

This study aimed to know the extent of the institution's interest in intellectual capital and its relationship to administrative creativity, and the questionnaire was relied upon as an essential tool for data collection and was distributed to a random sample of 60 employees of the institution's employees and the number of valid questionnaires for analysis was 45 questionnaires to be analyzed using the statistical *spssv.19* program. The study found that there is a statistically significant relationship between the variables of the independent study of intellectual capital and the activation of managerial innovation. The variable of intellectual capital was 72.10% of the changes in activating administrative creativity. Therefore, the study recommended that the institution should pay more attention to capital

Intellectual development and to develop creative behavior for them To achieve excellence and competitive advantage.

Keywords: Intellectual Capitalism; Human Capital; Administrative Creativity; Creativity.

المؤلف المرسل: شنافي نوال ، الإيميل: chenafi.naoual@gmail.com

1. مقدمة:

عندما أخذت وظيفة الموارد البشرية الطابع الاستراتيجي في ظل مرحلة اقتصاد المعارف المتميزة بالتنافس بين المنظمات على اكتساب أفضل المعارف والمهارات، زاد تركيز واهتمام المنظمة أكثر بالرأس المال الفكري لأنه تركيب معقد يوصف بأنه أحد أهم عناصر العملية الإنتاجية والمعرفية الذي يمكنها من بلوغ مستويات الريادة والبقاء ومواجهة مختلف التحديات الكبيرة التي تهدد مكانتها السوقية، لذا تكافح المنظمات من أجل تحقيق التميز والتفرد في بيئة الشيء الثابت فيها أنها غير ثابتة والتنافس فيها سيدها. وبحكم أن المنظمة تعيش في اقتصاديات غير الملموسة اقتصاديات المعلوماتية التي تعتمد على السرعة، المرونة، الجودة والإبداع الذي يدعم قوة المنظمة ويميزها عن غيرها من المنظمات الأخرى.

وبالنظر إلى مكونات العملية الإبداعية نجد أن العنصر البشري حجر الأساس فيها الذي به ومنه تنطلق المنظمة نحو تحقيق الإبداع الإداري الذي أصبح ضرورة ملحة خاصة والظروف المعقدة والديناميكية جدا التي يشهدها محيط المنظمة.

وعلى ضوء ما سبق نطرح الإشكالية التالية:

ما علاقة رأس المال الفكري بتفعيل الإبداع الإداري بمؤسسة اتصالات الجزائر لولاية بسكرة؟

-فرضيات الدراسة:تقوم هذه الدراسة على الفرضيات التالية:

■ الفرضية الرئيسية:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الفكري بمختلف أبعاده وتفعيل الإبداع الإداري بمؤسسة اتصالات الجزائر لولاية بسكرة.

وتندرج ضمن هذه الفرضية الفرعية التالية:

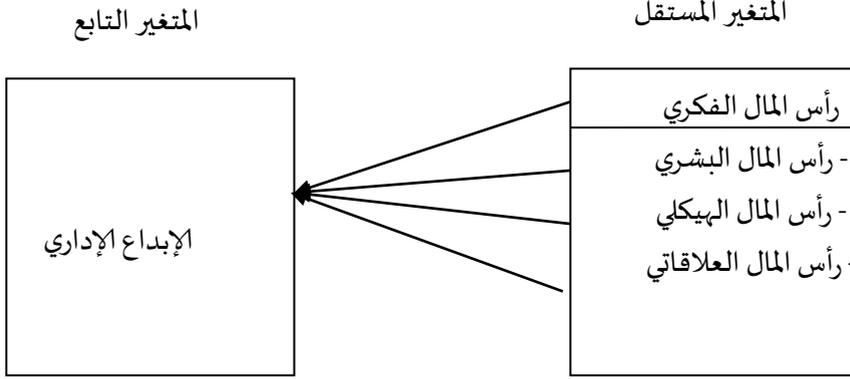
-لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال البشري وتفعيل الإبداع الإداري بمؤسسة اتصالات الجزائر لولاية بسكرة.

-لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الهيكلي وتفعيل الإبداع الإداري بمؤسسة اتصالات الجزائر لولاية بسكرة.

-لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال العلائقي وتفعيل الإبداع الإداري بمؤسسة اتصالات الجزائر لولاية بسكرة.

-نموذج الدراسة: على ضوء إشكالية الدراسة وأهدافها أفرح نموذج الدراسة التالي:

الشكل 1: النموذج المقترح للدراسة.



المصدر: من إعداد الباحثة.

-أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى توضيح جملة من النقاط منها:

-التعرف على مستوى رأس المال الفكري السائد بمؤسسة اتصالات الجزائر لولاية بسكرة.

-التعرف على مدى الاهتمام بتفعيل الإبداع الإداري بمؤسسة اتصالات الجزائر لولاية بسكرة.

-محاولة بناء نموذج افتراضي واختباره للوصول إلى صورة تعكس علاقة رأس المال الفكري بالإبداع الإداري بمؤسسة اتصالات الجزائر لولاية بسكرة.

-الدراسات السابقة:

-دراسة عطية لطيف، عبد الرضا (2008)، رأس المال الفكري وإدارة المعرفة والعلاقة والأثر دراسة استطلاعية لأراء عينة من المصارف الحكومية في محافظة الديوانية . هدفت هاته الدراسة إلى تحديد أثر رأس المال الفكري في إدارة المعرفة لعينة من المصارف الحكومية في محافظة الديوانية، حيث طبقت الدراسة على عينة من مدرءاء ورؤساء الأقسام والشعب في عينة من المصارف الحكومية إلى جانب المقابلات الشخصية وجمعت البيانات عن طريق الاستبيان. لتتوصل إلى وجود علاقة ارتباط إحصائية موجبة ذات دلالة معنوية بين رأس المال الفكري وإدارة المعرفة عند مستوى المعنوية 0.05.

-دراسة سلطان، عبد الرحمان فتحى (2014). أثر مكونات رأسمال الفكري في تطبيق نظام إدارة الجودة الشاملة، دراسة استطلاعية لأراء عينة من المديرين في الشركات الصناعية في محافظة نينوى. هدفت هاته

الدراسة لاختبار وتحليل علاقة مكونات رأس المال الفكري وتأثيره في إدارة الجودة الشاملة من وجهة نظر المديرين في الشركة العامة لصناعة الأدوية والمستلزمات الطبية/نينوى والشركة الوطنية لصناعة الأثاث المنزلي/نينوى، واستخدمت استمارة الاستبانة لجمع البيانات والمعلومات عن عينة الدراسة البالغة (75) مديرا. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط واثري بين مكونات رأس المال الفكري ومجموعة وإدارة الجودة الشاملة في الشركات عند مستوى المعنوية 0.05.

2. رأس المال الفكري:

1.2 مفهوم رأس المال الفكري:

تعددت وجهات النظر حول تحديد دلالة لمفهوم رأس المال الفكري باعتباره أحد المفاهيم التي شغلت اهتمام الباحثين والمسيرين فيعرفه العنزي على أنه "المعرفة المفيدة التي يمكن توظيفها واستثمارها بشكل صحيح لصالح المنظمة ويعد الفكر الذي يكمن في ذهن الأفراد لا يمكن لمسه ولا رؤيته أو قياسه أو تقديره بثمن" (العنزي، 2001)، أما **Strovic** فيعتبره المعرفة والمهارات والقدرات الخاصة بالعاملين في المنظمة والتي تجيب عن تساؤلات الزبائن (Strovic, 2003). بينما **(Stewart)** يرى أنه المعرفة والمهارات والمعرفة التقنية والعلاقات وكذلك الماكينات التي تجسدها والممكن استخدامها لخلق الثروة.

وفي ضوء ما سبق ذكره يتضح أن رأس المال الفكري هو تلك المعارف والمهارات والقدرات المميزة للأفراد في المنظمة والتي تسهم في زيادة القيمة ولا تتوافر في المنظمات المنافسة. فهو قدرة متميزة تتميز بها المنظمة عن منافسها وتحقق بتكامل مختلف المهارات وتسهم في زيادة القيمة للزبائن فهي بذلك مصدر من مصادر الميزة التنافسية للمنظمة (Hamel et Prahalad, 1994).

والجدير بالذكر انه تعد مهارات العاملين ومعلوماتهم ومعارفهم رأس المال الفكري فقط إذا اتصفت بـ:

- ✓ متميزة: أي أنه لا يوجد من يملك المهارات والمعلومات نفسها في المنظمات المنافسة.
- ✓ إستراتيجية: أي أن المهارات والمعلومات لها قيمة يمكن أن يدفع الزبون ثمنا للحصول عليها عبر شراء السلعة أو الخدمة المتميزة.

2.2 تصنيفات رأس المال الفكري: هناك شبه اتفاق على أن رأس المال الفكري يمكن وصفه من خلال نموذج ثلاثي الأبعاد يضم رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال العلاقتي.

1.2.2 رأس المال البشري: وهو المعرفة التي يمتلكها ويولدها العاملون بما فيها المهارات، الخبرات، الابتكارات (عبود، 2010)، فالرأسمال البشري هو المورد الاستراتيجي في العملية الإنتاجية أي انه المورد الذي يصعب نسخه أو تقليده من قبل أي منظمة أخرى غير التي يعمل بها، لذا تم تعريفه على انه مجموعة القدرات والخبرات والمهارات البشرية المتباينة في مستوى أدائها العاملة في المنظمة (العلي، 2008)

2.2.2 رأس المال الهيكلي: ويتمثل في البنية التحتية للمنظمة والداعمة للعاملين ويتضمن الأشياء التقليدية كالبنىات والجزاء المادية للحاسبات والبرمجيات والعمليات وبراءة الاختراع والعلامات التجارية(عطية،2008) فهو المعرفة التي يتم اكتسابها والاحتفاظ بها في هياكل وأنظمة وإجراءات معينة وتمكن أهميته في تحسين تدفق الإنتاج بسرعة والاستفادة القصوى من الموجودات المادية والإدارية لتحقيق النوعية العالية.

3.2.2 رأس المال العلاقتي: يتمثل في العلاقة مع العملاء والموردين والمنظمات الصناعية والتجارية وقنوات السوق(حسن، 2005).

3. الإبداع الإداري:

1.3 مفهوم الإبداع الإداري:

لقد اثبت الواقع العملي انه لا سبيل إلى تقدم المنظمات إلا عن طريق الإبداع الذي هو عملية معينة يحاول فيها الإنسان عن طريق استخدام تفكيره وقدراته العقلية وما يحيط به من تأثيرات مختلفة وأفراد مختلفين ينتج إنتاجا جديدا بالنسبة له أو بالنسبة لبيئته شرط أن يكون هذا الإنتاج نافعا للمجتمع الذي يعيش فيه(حريم،2003) أي أنه قدرة عقلية تظهر على مستوى الفرد والجماعة أو المنظمة وهو عملية ذات مراحل متعددة ينتج عنها فكرة أو عمل جديد بأكبر قدر من الطلاقة والأصالة والحساسية للمشكلات والاحتفاظ بالاتجاه ومواصلته. يتميز بالقدرة على التركيز لفترات طويلة في مجال الاهتمام والقدرة وتكوين ترابطات واكتشافات وعلاقات جديدة ويمكن تنميتها وتطويرها حسب قدرات وإمكانيات الأفراد والجماعات والمنظمات(حاتم، 1424).

أما Jarocin فعرف الإبداع بمزيج من القدرات والاستعدادات والخصائص الشخصية التي إذا وجدت بيئة مناسبة يمكن أن ترقى بالعمليات العقلية لتؤدي إلى أفكار أصيلة ومفيدة، بينما Harmon فعرف الإبداع على انه إنتاج شيء جديد سواء أكان فكرة أو شيء يتضمن ذلك شكلا جديدا أو ترتيبا جديدا لعناصر قديمة، وهو نفس ما ذهب إليه (Yong et Chen,2010).

وبملاحظة ما تضمنته التعاريف السابقة للإبداع يمكن القول أنه ظاهرة معقدة تتميز بمجموعة من الخصائص منها:(العتيبي،2011):

✓ القدرة على اكتشاف أفكار جديدة و توظيفها لتحقيق أهداف معينة.

✓ الربط بين الأفكار الجديدة والأفكار القديمة.

✓ التمايز والإتيان بما هو جديد ومختلف عن الآخرين من المنافسين.

إن تناول الباحثين لموضوعات الإبداع من مداخل مختلفة قادت الدراسات المتنوعة إلى وجود تباين في أنواع الإبداع حيث ووفقا لبعض الباحثين يصنف الإبداع إلى الإبداع الجذري وهو التوصل إلى أسلوب أو

منتج جديد يختلف بشكل كلي عن ما سبقها من إبداعات يحقق من خلاله ميزة تنافسية متفردة، والإبداع التدريجي وهو التوصل إلى منتج جديد بشكل جزئي عن طريق التحسينات المستمرة في المنتجات. والبعض الآخر من الكتاب يصنف الإبداع إلى الإبداع التقني وهو تطوير منتجات أو تقديم خدمات جديدة وإجراء تعديلات وتغييرات في أساليب الإنتاج وإدخال تكنولوجيا جديدة، والإبداع الإداري هو إحداث تغييرات على الهيكل التنظيمي وتصميم الأعمال والوظائف وعمليات المؤسسة وسياساتها واستراتيجياتها ونظمها الرقابية وأنشطتها الأساسية (خصاونة، 2011).

ولأن الإبداع الإداري يدعم قوة أي منظمة في تميزها عن المنظمات فقد عرف على أنه هو أسلوب إداري يعتمد على العنصر البشري بشكل أساسي من خلال طرح حلول للمشكلات وأداء العمل بأساليب وطرق جديدة في ظل استخدام للعناصر التالية:الأصالة، المرونة، الطلاقة، الحساسية للمشكلات، الخروج عن المألوف، القدرة على التحليل، المخاطرة سواء بالنسبة للفرد نفسه أو المنظمة.

إن الإبداع الإداري يستهدف التنظيم الداخلي للمنظمة ويتعلق بشكل مباشر بالهيكل التنظيمي والعملية الإدارية في المنظمة وبشكل غير مباشر بنشاطات المنظمة الأساسية التي توجه إلى تحسين علاقات العمل وتطبيق أفكار واستخدام تكنولوجيا جديدة لتحسين المهارات الإبداعية لدى العاملين (حريم، و ياسر، 2006).

دائما في نفس السياق عرف الإبداع الإداري على انه استخدام الموظف لمهاراته الشخصية الإبداعية في استنباط أساليب إدارية جديدة أو توصله إلى حلول ابتكارية لمشكلة إدارية تواجه مصلحة التنظيم أو تصورات جديدة لمعالجة تلك المشكلة، فهو قدرة الأفراد العاملين على استخدام أساليب التفكير الحديثة والقدرات الذهنية وإيجاد طرق جديدة لم يسبق وان استحدثت لتحقيق المنفعة العامة بمعنى آخر هو عملية الخروج عن الحالة التقليدية إلى حالة تتسم بالحدثة والتجديد نتيجة الخبرة والإلمام الإداري لواقع المؤسسة والمستند إلى المعلومات الشاملة لأجزاء التنظيم المختلفة وتحليلها مما يتطلب قدرات إبداعية للوصول إلى ما هو جديد (جمعة، و نوري، 2012).

إذن مهام اختلفت وجهات نظر الباحثين حول مفهوم الإبداع الإداري إلا انه يبقى عملية تبني أفكار أو أساليب جديدة وما ينتج عنها من انجازات مختلفة تميز الفرد أو الجماعة أو المنظمة عن غيرها.

2.3 أهمية الإبداع الإداري:

تكمن أهمية الإبداع الإداري في استغلاله الأمثل للموارد المتاحة وخاصة الموارد البشرية والاستفادة من قدراتهم حيث يعمل على تنمية القدرات الفكرية للعاملين في التنظيم عن طريق إتاحة الفرص لها لتحديث أنظمة العمل بما يتفق مع التغيرات المحيطة لتحسين خدمات التنظيم بما يعود بالنفع على الفرد والمؤسسة (برويس، ودياب، 2016)

فالإبداع حافظ أساسي لخلق فرص عمل جديدة ودعم القدرة التنافسية ومن ثم تحقيق الريادة في المنظمات.

3.3 عناصر الإبداع الفعال: وهي عبارة عن اللبنة التي يبنى عليها الإبداع وهي:

11.3.3 الأصالة: ويقصد بها أن الشخص المبدع لا يكرر أفكار المحيطين به ولا يلجأ إلى الحلول التقليدية للمشكلات، فهو أصيل في تفكيره ويحاول التميز.

12.3.3 الحساسية للمشكلات: وتعني أن الشخص المبدع يدرك المشكلات في المواقف المختلفة أكثر من غيره، فهو لديه القدرة على رؤية الأزمات التي لا يراها الآخرون (خير الله، 2002).

13.3.3 المرونة: ويقصد بها تنوع الأفكار التي يقدمها الفرد المبدع وسهولته في تغيير وجهة نظر معينة للتكيف والتأقلم السريع مع التطورات والمواقف الجديدة.

14.3.3 الطلاقة: وهي إنتاج عدد كبير من الأفكار حول موضوع معين أي تكون لدى الفرد المبدع قدرة عالية على سيولة الأفكار وسهولة توليدها وبازدياد تلك القدرة يزداد الإبداع.

15.3.3 روح المخاطرة: وهي أخذ زمام المبادرة في تبني الأفكار والأساليب الجديدة والقدرة على تحمل المخاطر الناتجة عن تلك الأعمال والاستعداد لمواجهة المسؤوليات المترتبة على ذلك.

16.3.3 القابلية للتغيير: وهي استعداد الفرد لمناقشة أمور العمل بصراحة مع رؤسائه وحثهم على التغيير بإدخال طرق أساليب جديدة تكنولوجيا حديثة.

ي- القدرة على التحليل: وهي القدرة على تحليل المشاكل الرئيسية إلى مشاكل فرعية أو العمل إلى وحدات بسيطة ليعاد تنظيمها بكيفية يسهل التعامل معها.

4. منهجية الدراسة:

1.4 مجتمع وعينة الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة في جميع موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر لولاية بسكرة، واستهدفت الدراسة عينة عشوائية بسيطة حجمها 60 موظفا تم توزيع الاستبانات عليهم استرد 45 استبيان، ليتم فحصها وتحليلها.

2.4 المنهج المتبع: المنهج هو مجموعة القواعد والأنظمة العامة التي يتم وضعها من أجل الوصول إلى حقائق مقبولة حول الظواهر محل الدراسة، والمنهج الملائم لهذه الدراسة هو المنهج الوصفي الذي يمكن من جمع البيانات وتحليلها ومقارنتها وتفسيرها للوصول إلى نتائج معينة.

13.4 الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات: لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها واختبار فرضياتها تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss.v.19)، من خلال الأساليب الإحصائية متعددة كمقاييس الإحصاء الوصفي (بالاعتماد على النسب المئوية والتكرارات، ترتيب متغيرات الدراسة حسب أهميتها بالاعتماد على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية)، اختبار التوزيع الطبيعي، معامل الثبات ألفا كرونباخ، ومعامل الصدق، تحليل التباين للانحدار.

4.4 أداة الدراسة، اختبار صدقها وثباتها:

1.4.4 أداة الدراسة: يهدف اختبار العلاقة بين الرأس مال الفكري و الإبداع الإداري تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية، حيث احتوت على 30 عبارة تغطي متغيري الدراسة وأبعادهما.
2.4.4 صدق أداة الدراسة: بلغ معامل صدق الكلي لأداة الدراسة (0.866) (الجدول رقم 1).
3.4.4 ثبات أداة الدراسة: تم استخدام اختبار ألفا كرونباخ لقياس مدى ثبات الأداة حيث بلغ معامل الثبات الكلي لأداة الدراسة 0.931 وهو معامل ثبات جيد ومناسب لأغراض البحث لأنه يعكس بصورة واضحة انسجام العبارات.

الجدول 1: نتائج اختبار معامل ثبات الاستبيان وصدق.

عدد العبارات	معامل الثبات	معامل الصدق.
18	0.853	0.727
12	0.945	0.972
30	0.931	0.866

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss.v. 19.

5.4 خصائص مبحوثي الدراسة:

سنحاول التعرف على الخصائص الشخصية والديموغرافية للمبحوثين من خلال الجدول التالي:

الجدول 2: خصائص مبحوثي الدراسة.

المتغير	فئات العمر	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	30	66.66%
	أنثى	15	33.34%
	المجموع	45	100%
العمر	أقل من 30 سنة	7	15.55%
	من 30 إلى 39 سنة	11	24.44%
	من 40 إلى 49 سنة	22	48.88%
	من 50 سنة فأكثر	5	11.11%
	المجموع	45	100%
المستوى التعليمي	تقني سامي	10	22.22%
	الليسانس	15	33.33%

المهندس	14	31.11%
دراسات عليا	6	13.33%
المجموع	45	100%
سنوات الخبرة	7	15.55%
من 5 الى 10 سنوات	18	40%
من 11 الى 15 سنة	14	31.11%
أكثر من 15 سنة	6	13.33%
المجموع	45	100%

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss.v.19.

من نتائج التحليل تبين أنه بالنسبة لمتغير الجنس كان غالبية المبحوثين من الذكور حيث بلغت نسبتهم 66.66% في حين نسبة الإناث بلغت 33.34%، أما متغير العمر فان الأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين 40 و 49 سنة بلغت نسبتهم 48.88% وهي أعلى نسبة مقارنة بالنسب الأخرى، (الأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين 30 و 39 سنة نسبتهم 24.44%، أما نسبة 15.55% فتمثلت الأفراد الذين هم اقل من 30 سنة، أخيرا الأفراد الذين كانت نسبتهم 11.11% يبلغون من العمر 50 سنة فأكثر).

بينما المستوى التعليمي فوفقا لنتائج التحليل نجد أن غالبية المبحوثين بحوزتهم شهادات جامعية، حيث بلغت نسبة الحاصلين على شهادة الليسانس 33.33%، ونسبة الحاصلين على شهادة المهندس 31.11%، تليها شهادة تقني سامي إذ بلغت نسبة المبحوثين الحاصلين علمها 22.22%. ليبقى ما نسبته 13.33% من المبحوثين حاصلين على دراسات عليا.

بالنسبة لسنوات الخبرة فان غالبية أفراد العينة خبرتهم تتراوح ما بين 5 إلى 10 سنوات وهو ما تبينه النسبة 40% في حين الأفراد الذين سنوات خبرتهم بين 11 و 15 سنة بلغت 31.11%، أما النسبة 15.55% تمثل المبحوثين الذين سنوات خبرتهم أقل من 5 سنوات. وفي الأخير الأفراد الذين خبرتهم أكثر من 15 سنة قد كانت نسبتهم 13.33%.

ما مستوى رأس المال الفكري والإبداع الإداري بمؤسسة اتصالات الجزائر لولاية بسكرة ؟

للإجابة على هذا التساؤل نستدل بالجدول التالي:

الجدول 3: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لإجابة المبحوثين عن فقرات استبانة الدراسة

المتعلقة بمجالات الرأسمال الفكري والإبداع الإداري

أبعاد رأس المال الفكري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى القبول
رأس المال البشري	3.586	0.672	1	مرتفع
رأس المال الهيكلي	3.389	0.892	3	متوسط
رأس المال العلاقتي	3.482	0.795	2	مرتفع
رأس المال الفكري	3.485	0.695	-	مرتفع
الإبداع الإداري بشكل	3.436	0.757	-	مرتفع

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss.v.19.

من الجدول أعلاه نلاحظ أن مستوى رأس المال الفكري بأبعاده المجتمعة بالمؤسسة محل الدراسة مرتفع حيث بلغ متوسطه الحسابي 3.485 وانحرافه المعياري 0.695. ولقد جاء بعد رأس المال البشري بالترتيب الأول من حيث الأهمية النسبية بمتوسط حسابي 3.586 وانحراف معياري 0.672 ووفقا لمقياس الدراسة فإن هذا البعد يشكل قبولا مرتفعا حيث تراوحت متوسطاته ما بين 3.24 و3.82 ومعظم الإجابات تركزت حول عبارة أمتلك القدرة على تحمل مسؤوليات أكبر في العمل، أما في المرتبة الثانية فقد حل بعد رأس المال العلاقتي بمتوسط حسابي 3.482 وانحراف معياري 0.795 وهو متوسط لتراوح متوسطاته ما بين 3.31 و3.62. في حين حل بعد رأس المال الهيكلي جاء بالترتيب الثالث بمتوسط حسابي 3.389 وانحراف معياري 0.892 ووفقا لمقياس الدراسة فإن هذا البعد يشكل قبول متوسطا حيث تراوحت متوسطاته ما بين 2.81 و3.40.

ومن خلال نفس الجدول نلاحظ أيضا أن مستوى الإبداع الإداري مرتفع 3.436 مع انحراف معياري 0.757 ولقد تراوحت متوسطاته ما بين 2.22 و3.87 وهذا ما يدل على أن المؤسسة تولي أهمية كبيرة لرأسمالها البشري حيث تحاول توفير كل الإمكانيات التي تسمح بتنميته ورأسملته للحفاظ عليه.

5. اختبار فرضيات الدراسة:

- اختبار الفرضية الرئيسية: تتمثل الفرضية الرئيسية في:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الفكري بمختلف أبعاده وتفعيل الإبداع الإداري بمؤسسة اتصالات الجزائر لولاية بسكرة.

تم استخدام نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية:

الجدول 4: نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة
الانحدار.	13.618	3	4.539	35.272	(0.000*)
الخطأ.	5.276	41	0.129		
الكلية.	18.894	44	—		

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج **spss.v.19**.

* ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha=0,05$. معامل التحديد $R^2=0,721$ ، معامل الارتباط $R=0,849$ من الجدول أعلاه يتضح أن قيمة F المحسوبة بلغت 35.272 بقيمة احتمالية (0.000*) وهي اقل من مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha=0,05$) وبهذا نستدل على صلاحية النموذج وملائمته لاختبار الفرضية الرئيسية الأولى لنختبر فروعها المختلفة وذلك كما هو مبين في الجدول 5.

الجدول 5: نتائج تحليل الانحدار المتعدد لعلاقة المتغيرات المستقلة برأس المال الفكري بمؤسسة اتصالات الجزائر لولاية بسكرة.

المتغيرات المستقلة	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة	معامل الارتباط
رأس المال الدشري	0.359	0.139	0.395	2.577	0.001	0.807
رأس المال	0.299	0.145	0.237	2.062	0.019	0.698
رأس المال	0.329	0.137	0.358	2.408	0.003	0.797
رأس المال	0.753	0.094	0.775	8.042	0.000	0.849

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج **spss.v.19**.

* ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha=0,05$).

باستخدام تحليل الانحدار المتعدد لاختبار فرضية الدراسة الرئيسية الأولى تبين: عند بحث علاقة رأس المال الفكري بمختلف أبعاده (كمجموعة) مع تفعيل الإبداع الإداري يتضح لنا وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha=0,05$ بين رأس المال الفكري والإبداع الإداري إذ بلغت قيمة T المحسوبة 8.042 بمستوى دلالة (0.000) وهذا الأخير هو اقل من مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha=0,05$). وتبين نتائج الجدول أيضا أن معامل الارتباط بلغت قيمته 84.90% ما يدل على وجود علاقة قوية وموجبة بين متغيري الدراسة. كما أن المتغير المستقل في هذا النموذج رأس المال الفكري

يفسر ما مقداره 72.10% من التباين في مستوى تفعيل الإبداع الإداري بمؤسسة اتصالات الجزائر لولاية بسكرة. وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة لها التي تنص على توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الفكري و تفعيل الإبداع الإداري.

-عند بحث علاقة كل بعد من رأس المال الفكري على نحو مستقل مع الإبداع الإداري بمؤسسة اتصالات الجزائر لولاية بسكرة، يتضح لنا وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha=0,05$ لكل المتغيرات المستقلة (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال العلاقتي) في تفعيل الإبداع الإداري بالمؤسسة، وذلك لارتفاع معدلات Beta التي بلغت على التوالي (0.358، 0.237، 0.395) وكذلك قيم T المحسوبة التي بلغت على التوالي أيضا (2.408، 2.062، 2.577) وبقيم احتمالية بلغت على التوالي (0.003، 0.019، 0.001) وهي اقل من مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha=0,05$). وعليه نرفض الفرضية الصفرية الفرعية الأولى، الثانية والثالثة ونقبل الفرضية البديلة الفرعية لها التي تنص على توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال العلاقتي و تفعيل الإبداع الإداري. كما تبين نتائج الجدول أيضا أن كل بعد من أبعاد رأس المال الفكري يدل على وجود علاقة قوية وموجبة مع الإبداع الإداري حيث بلغت معاملات الارتباط على التوالي (0.797، 0.698، 0.807). إضافة إلى أن رأس المال البشري يفسر ما مقداره 65.10% من التباين في الإبداع الإداري، بينما رأس المال الهيكلي يفسر 48.70% من التباين أما رأس المال العلاقتي فيفسر ما مقداره 62.70% من التباين الحاصل في الإبداع الإداري.

6. تحليل النتائج:

-أشارت نتائج اختبار الفرضية الرئيسية إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لرأس المال الفكري في تفعيل الإبداع الإداري عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,05$). كما أن رأس المال الفكري يفسر ما مقداره من التباين الحاصل في مستوى الإبداع الإداري بمؤسسة اتصالات الجزائر لولاية بسكرة. وهذه النتيجة تتفق مع دراسة عطية لطيف، عبد الرضا. (2008) التي أشارت إلى وجود علاقة ارتباط إحصائية موجبة ذات دلالة معنوية بين رأس المال الفكري وإدارة المعرفة عند مستوى المعنوية 0.05.

-أشارت نتائج اختبار الفرضيات الفرعية إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لكل من رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال العلاقتي في تفعيل الإبداع الإداري عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,05$). وهذه النتيجة تتفق مع دراسة سلطان، عبد الرحمان فتحي. (2014). التي أشارت إلى وجود علاقة ارتباط واثر بين كل من رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال الزبوني وإدارة الجودة الشاملة في الشركات عند مستوى المعنوية 0.05.

7. خاتمة:

إن وجود المنظمة في محيط تتسم مكوناته بالتعقيد كان ولا بد للمنظمة إحداث تغييرات متتالية فيما لمواكها باعتبارها نظام مفتوح يستجيب لذلك، ومن بين ما اتجهت إليه هو الاهتمام المتناهي برأس المال

الفكري باعتباره موردا استراتيجيا وقدرة فكرية ومصدرا للإبداع، هذا الأخير الذي يدعم قوة المنظمة ويميزها عن غيرها. وعليه ومن خلال الدراسة التي قمنا بها لمعرفة مدى اهتمام مؤسسة اتصالات الجزائر لولاية بسكرة برأس المال الفكري والإبداع الإداري توصلنا إلى مجموعة من النتائج منها:

- إن مستوى رأس المال الفكري بالمؤسسة محل الدراسة جاء مرتفعا وفقا لمقياس الدراسة حيث بلغ الوسط الحسابي لأبعاد رأس المال الفكري مجتمعة (3.485) وبانحراف معياري (0.695).

- إن مستوى الإبداع الإداري بالمؤسسة محل الدراسة جاء مرتفعا وفقا لمقياس الدراسة حيث بلغ الوسط الحسابي 3.436 والانحراف المعياري 0.757.

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لرأس المال الفكري في تفعيل الإبداع الإداري بالمؤسسة محل الدراسة عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,05$).

على ضوء ما سبق يمكننا تقديم الاقتراحات التالية:

- على المؤسسة أن تزيد من اهتمامها برأس المال الفكري وخاصة رأس المال البشري لتأثيره المباشر على الإبداع الإداري.

- الأخذ بعين الاعتبار قوة رأس المال العلاقتي وما يمكن أن يحققه لها من اختلاف عن المنافسين.

- ضرورة الاهتمام أكثر بالإبداع الإداري وتطويره لأهميته في تطوير المنظمة وتميزها.

- الاتجاه نحو العمل الجماعي وروح الفريق لما يحققه من ريادة للمنظمة.

8. قائمة المراجع:

- برويس وردة، دباب زهية، أثر الإبداع التنظيمي على الأداء الوظيفي بالمؤسسة، المؤتمر العلمي الدولي للإبداع والابتكار في منظمات الأعمال. 2-5 ماي 2016، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية. الأردن، ص3
- جمعة محمود حسن، نوري حيدر شاكر، تأثير القيادة الإدارية الناجحة في تحقيق الإبداع الإداري. دراسة تطبيقية لأراء القيادات العليا في جامعة ديالي. مجلة الإدارة والاقتصاد. العدد 90، 2012، 299-319.
- حريم حسين، و ياسر منصور، إدراك العاملين لخصائص البيئة التنظيمية الداخلية ومدى تشجيعها للإبداع التنظيمي دراسة ميدانية على قطاع الصناعات الدوائية في الأردن. مجلة جامعة الحسين بن طال للبحوث والدراسات. المجلد 2006، 1، 83-118.
- حريم، حسن، إدارة المنظمات، الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2003، ص 303.
- حسن رضا، حاتم علي، الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي. رسالة ماجستير أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية: جدة، 1424، ص9.

- حسن، راوية، مدخل استراتيجي وتنمية الموارد البشرية.الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005، مصر، ص366
- خصاونة، عاكف لطفي، الإبداع والابتكار في منظمات الأعمال، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2011، ص55.
- خير الله جمال، الإبداع الإداري. دار أسامة عمان، الأردن، 2002، ص 18.
- سلطان عبد الرحمان فتحي، أثر مكونات رأسمال الفكري في تطبيق نظام إدارة الجودة الشاملة،دراسة استطلاعية لأراء عينة من المديرين في الشركات الصناعية في محافظة نينوى.مجلة كلية الإدارة والاقتصاد.المجلد السادس،العدد12، 2014، 269-295.
- العتيبي محمد زويد ، الطريق إلى الإبداع والتميز الإداري. دار الفجر، القاهرة، 2011، ص27.
- عطية لطيف عبد الرضا، رأس المال الفكري وإدارة المعرفة العلاقة والأثر دراسة استطلاعية لأراء عينة من المصارف الحكومية في محافظة الديوانية،مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية،المجلد 10،العدد2008،3، 146-167.
- العلي ،عبد الستار وآخرون..المدخل إلى إدارة المعرفة.دار صفاء للنشر والتوزيع ،الأردن،2008،ص50
- العنزى سعد،الرأسمال الفكري الثروة الحقيقية لمنظمات الأعمال القرن الحادي والعشرين،مجلة العلوم الاقتصادية والاقتصادية،كلية الإدارة والاقتصاد ،العدد 25 ،2001، ص10.
- الفضل مؤيد محمد علي ،العلاقة بين رأسمال الفكري وخلق القيمة،دراسة ميدانية على الصناعة المصرفية في دول الخليج العربي،مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 11،العدد2009،3، 173-190 .
- نجم عبود، نجم، إدارة اللاملموسات(إدارة ما لا يقاس)،دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ،الأردن،2010، ص136.

- *G. Hamel and C. Prahalad , Competing for The Future, Harvard Business Review,Vol9.1994, p19*
- *Strovic Pruker , Intellectual capital, Under Standing Corporate Value Intellectual Journal , N° 3 ,2003 ,p7*
- *Yong T et Chen, H Impact of role ambiguity and role conflicted on employee, creativity.African journal of business Management: Taiwan, Vol4 N=°6,2010 .P869*