

تنمية الموارد البشرية كمدخل لتحسين الرأس مال الفكري-دراسة حالة مديرية البريد وتكنولوجيا الإعلام والاتصال  
لولاية البويرة-  
د. زواغي محمد

## تنمية الموارد البشرية كمدخل لتحسين الرأس مال الفكري-دراسة حالة مديرية البريد وتكنولوجيا الإعلام والاتصال لولاية البويرة-

**Human resource development as an entry point for improving intellectual capital  
- a case study of the institution of Post and Information and Communication  
Technology in the wilaya of Bouira**

د. زواغي محمد

جامعة أكلي محند أولحاج-البيور(الجزائر)، [m.zouaghi@univ-bouira.dz](mailto:m.zouaghi@univ-bouira.dz)

تاريخ الاستلام: 2022 /02/23 تاريخ القبول: 2024/06/06

الملخص:

ستعالج هذه الدراسة أهمية تنمية الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية باعتبارها الركيزة الأساسية لتحسين رأس المال الفكري خاصة وأن الاستراتيجية التنافسية المعاصرة أصبحت قائمة على التفكير والعقول البشرية الإبداعية للمؤسسة، والتي يتم اختيارها وتدريبها وتحفيزها لخلق الرغبة في الأداء الفعال وتوجيهها بطريقة تولد الإبداع.

اعتمدنا على دراسة تطبيقية في مديرية البريد وتكنولوجيا المعلومات والاتصال في ولاية البويرة لمعرفة واقع تنمية الموارد البشرية فيها كمرحلة أولى وكيف يمكن أن تساهم في تحسين رأس المال الفكري، من خلال استخدام أدوات إحصائية.

توصلت الدراسة إلى أن مستويات تنمية الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة عالية، هي نفسها المستويات عند رأس المال الفكري فيها، على إعتبار تنمية هذه الأخيرة مرتبطة بدرجة كبيرة بآليات تنمية الموارد البشرية كالتحفيز والتدريب.

الكلمات المفتاحية: تنمية الموارد البشرية، التدريب، التحفيز، رأس المال الفكري

### Abstract:

This study will give the importance of human resource development in Algerian institutions as the first and basic pillar for improving intellectual capital and thus achieving comprehensive development in the economic, cultural, and social fields. This is especially since the contemporary competitive strategy has become based on the thinking and creative human

minds of the organization, which are selected, trained, and motivated to create a desire for efficient performance and direct it in a manner that generates creativity.

We also relied on an applied study in the institution of Post, Information Technology and Communication in the wilaya of Bouira to know the reality of human resource development in it as a first stage and how it can contribute to improving intellectual capital, through the use of statistical tools.

This study concluded that the levels of human resources development in the institution under study are high, the same as the levels of intellectual capital in it, given that the development of the latter is highly linked to human resource development mechanisms such as motivation and training.

**Keywords:** human resource development, training, motivation, and intellectual capital.

#### مقدمة:

تشهد البيئة الذي تنشط فيه المؤسسات تغيرات هائلة في معظم المجالات حيث أسهم التقدم العلمي والتكنولوجي في زيادة الإدراك لمتطلبات التغيير في الحاضر والمستقبل ومواكبة كل المستجدات، الأمر الذي جعل الاهتمام بالموارد البشرية وتنميتهم يفوق غيره من الأمور الأخرى المتعلقة بالجانب المادي. وبالتالي أصبح للتدريب والتحفيز دور إيجابي في تنمية المورد البشري، كونه تهتم بالارتقاء بمعارفهم ومهاراتهم وبالتالي تحسين رأس مالها الفكري، وتحقيق الأهداف وتلبية الطموحات واتجاهاتهم الإيجابية مما يؤدي إلى تغيير سلوكياتهم، سعياً لخلق بيئة مشجعة على الإبداع والابتكار تتلاءم مع متطلبات البيئة. وانسجاماً مع تطورات العصر أصبح لزاماً على المؤسسات ضرورة زيادة اهتمامها بمفاهيم رأس المال الفكري وأبعاد المعرفة الكامنة فيه.

القطاع العمومي بدوره ملزم بتوفير بيئة مشجعة على الإبداع والابتكار في مرافقها العمومية، شأنها شأن القطاع الخاص حيث لا بد عليها حتى تضمن مشاركة ومساهمة أكبر من طرف المورد البشري في تحسين الخدمات العمومية توفير نظام تحفيز مشجع

تنمية الموارد البشرية كمدخل لتحسين الرأس مال الفكري-دراسة حالة مديرية البريد وتكنولوجيا الإعلام والاتصال  
لولاية البويرة-  
د. زواغي محمد

يعمل على خلق العدالة والمساواة بينهم، لذا جاءت دراستها على مؤسسة عمومية ذات  
طابع إداري ممثلة في مديرية البريد والمواصلات لولاية البويرة لمعرفة واقع تنمية الموارد  
البشرية فيها، وكيف يمكن لها من تحسين رأس المال الفكري.  
بناء على ما سبق يمكن طرح الإشكالية التالية:

### الإشكالية:

- ما دور وظائف تنمية الموارد البشرية في تنمية رأس المال الفكري في المؤسسة محل  
الدراسة؟

حتى يتم معالجة الإشكالية بشكل جيد اعتمدنا على مجموعة من التساؤلات  
الفرعية تتمثل فيما يلي:

- كيف يمكن لعمليتي التدريب والتحفيز أن تنمي قدرات المورد البشري في المؤسسة  
محل الدراسة؟

- هل يمكن إعتبار التدريب والتحفيز أهم عنصر في تكوين رأس المال الفكري؟

### الفرضيات:

- الفرضية الرئيسية:

لتنمية الموارد البشرية دور في تحسين رأس مال الفكري في مديرية البريد وتكنولوجيا  
الإعلام والاتصال بولاية البويرة عند مستوى معنوية 0.05.

لاختبار صحة هذه الفرضية تم تقسيمها إلى أربع فرضيات فرعية:

-الفرضية الفرعية الأولى

" لتدريب دور تحسين رأس مال الفكري في مديرية البريد وتكنولوجيا الإعلام والاتصال  
بالبويرة عند مستوى معنوية 0.05."

- الفرضية الفرعية الثانية

" لتحفيز دور في تحسين رأس مال الفكري مديرية البريد وتكنولوجيا الإعلام والاتصال  
الأعمال بولاية البويرة عند مستوى معنوية 0.05".

#### أهداف البحث:

- محاولة لإبراز أهم المفاهيم المتعلقة بالتنمية نظرا لأهميتهما خاصة كونها مرتبطة بالعنصر البشري الذي يعد أساسى وجوهري داخل المؤسسات،
- الإشارة إلى دور استثمار رأس المال الفكري بوصفه مدخل لنمو الموارد البشرية وتنميتها لتحقيق التنمية المستدامة في ظل اقتصاد المعرفة.
- تقديم توصيات ومقترحات للمنظمات عموما والمنظمة قيد الدراسة خاصة، فيما يخص تنمية رأس المال الفكري، في ظل النتائج التي ستسفر عنها الدراسة.

#### أهمية البحث:

- تظهر أهمية هذه الدراسة من خلال ما يلي:
- تبحث هذه الدراسة في موضوع رأس المال الفكري والذي يعد أحد المواضيع المهمة في المجال الإداري وعاملا مهما في إنجاح أعمال المنظمات وفشلها.
- أتيت أهمية الدراسة من خلال الإسهام في تعزيز مكانة المرافق العمومية من خلال تناول دور أبعاد تنمية الموارد البشرية في زيادة الرأس مال الفكري فيها
- توعية المؤسسات ذات الطابع الإداري بأهمية رأس المال الفكري ومدى تأثيره على تشجيع الإبداع.

#### منهجية البحث:

للإجابة عن أسئلة إشكالية بحثنا ومحاولة اختبار صحة الفرضية المقترحة، تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، بغية استقراء الجانب النظري للموضوع وفهم محتوياته وتحليل أبعاده بالاعتماد على مراجع كتب ومقالات ودراسات مختلفة أجنبية وعربية، بالإضافة إلى البحوث العلمية، بالإضافة إلى الاعتماد على أسلوب

الإستبانة هذا من أجل تفهم الموضوع والوصول إلى استنتاجات ومقترحات عملية مقبولة.

#### الدراسات السابقة:

- فرحاتي الويزة، دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية في ظل إقتصاد المعرفة، أطروحة دكتوراه تخصص تنظيم الموارد البشرية، جامعة بسكرة، 2015.

تناولت هذه الدراسة رأس المال الفكري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية في ظل اقتصاد المعرفة، وهدفت الدراسة إلى تحديد دور رأس المال الفكري بأبعاده المتمثلة في (رأس المال البشري، رأس المال الزبوني، رأس المال الهيكلية) وتحقيق الميزة التنافسية بأبعادها المتمثلة في (الجودة، الكفاءة، الإبداع، الاستجابة) في شركة الاسمنت عين التوتة. من أهم ما أوصت إليه الدراسة زيادة الاهتمام برأس المال الفكري وإدارته كما يجب أن يدار لأنه مصدر هام لتحقيق التميز، وضرورة التعامل مع رأس المال الفكري على أنه أهم مورد استراتيجي تحوز عليه الشركة، والمحافظة عليه باستمرار لأنه العنصر الفعال في نجاحها خاصة في ظل التطور التكنولوجي الهائل الذي تعرفه بيئة الأعمال.

- ربيحة قوادرية، مساهمة الإستثمار في رأس المال البشري في تسيير المعرفة بالمؤسسة الاقتصادية العمومية، أطروحة دكتوراه، تخصص تسيير المنظمات، جامعة بسكرة، 2015-2016

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في تسيير المعرفة بالمؤسسة الجزائرية، دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل جنرال كابل بسكرة. خلصت الدراسة بتقديم مجموعة من التوصيات أهمها ضرورة اهتمام المؤسسة بالتدريب داخل المؤسسة وخارجها، وتشجيع التعلم الفردي والجماعي، والعمل على معالجة كافة الصعوبات التي تحول دون وصولا لمعرفة للأفراد، ومنح العاملين الحرية

تنمية الموارد البشرية كمدخل لتحسين الرأس مال الفكري-دراسة حالة مديرية البريد وتكنولوجيا الإعلام والاتصال  
لولاية البويرة-  
د. زواغي محمد

في استخدام معارفهم الشخصية، وتفعيل الإبداع من خلال تشجيع المشاركة بالمعرفة والعمل الجماعي والمخاطرة، بالإضافة إلى ضرورة عقد دورات تدريبية على أيدي خبراء مختصين لتعريف المستويات الإدارية المختلفة والعاملين بتسيير المعرفة

- **AndreeaBordianu, Intellectual capital measurement implications fororganizational and market performance, PhD Candidate, Centre ofAdvanced Studies in Finance, Leds University Business School, University of Leeds, 2014 .**

هدفت هذه الدراسة إلى فهم وإزالة الغموض حول كيفية خلق رأس المال الفكري للقيمة للمنظمات، خاصة وأنه من المنظور المحاسبي فإنه يصعب قياسه، كما أظهرت الدراسة أنه من الناحية المحاسبية يمكن تصور رأس المال الفكري وشرح الآليات التي من خلالها يمكن لعناصره من خلق قيمة للمنظمة، ولكن وجهة النظر هذه تواجه صعوبات. ومن أجل النهوض بقياس رأس المال الفكري وعلاقته بالأداء يجب تقبل فكرة أن أدوات القياس الحالية لا تستطيع استيعاب بعض الجوانب الخفية لرأس المال الفكري.

ما يميز الدراسات السابقة كلها تعالج رأس المال الفكري كمتغير مستقل وتأثيره على المتغيرات التابعة لإدارة المعرفة، الميزة التنافسية، وهو عكس دراستنا التي عالجت كمتغير تابع ودرجة تأثره بأبعاد تنمية الموارد البشرية هذا من جهة، من جهة أخرى أغلب الدراسات كانت حول المؤسسات الاقتصادية أين تسودها المنافسة مما يسهل تطبيقات هذه المفاهيم الحديثة عكس دراستنا التي كانت على مرفق عام غير هادف للربح، أين صادفتنا صعوبات في تطبيق وإيصال مفهوم الإستبانة لعينة الدراسة.

#### 1- التعريف بمتغيرات الدراسة:

#### 1-1- رأس المال الفكري:

يمكن تعريف رأس المال الفكري بمجموعة من التعاريف نذكر منها ما يلي:

تنمية الموارد البشرية كمدخل لتحسين الرأس مال الفكري-دراسة حالة مديرية البريد وتكنولوجيا الإعلام والاتصال  
لولاية البويرة-  
د. زواغي محمد

يعرف رأس المال الفكري على أنه: " مجموعة الأفكار، والمعارف الإبداعية التي يمتلكها الأفراد، وتنطلق من فلسفة المجتمع، وتتوافق مع أهداف المؤسسة، ولا تتواجد عند نظائريهم من المؤسسات المماثلة الأخرى، ومن ثم تساهم في تطوير أداء المؤسسة، وتحقيق عوائد (مالية ومعنوية) تميزها عن غيرها من المؤسسات الأخرى المماثلة". (العززي، 2009، ص12)

كما يعرف رأس المال الفكري بأنه: " مجموعة من القدرات المتميزة والتي يتمتع بها عدد محدد من الأفراد العاملين في المؤسسة متقنهم من تقديم إسهامات فكرية تساعد المؤسسة على زيادة إنتاجها وتحقيق مستويات أداء عالية مقارنة بالمؤسسات المماثلة". (الربابعة، 2010، ص26)

حاول كل صاحب تعريف إبراز مكون من مكونات الرأس المال الفكري حيث اختلف الاقتصاديون في تحديد مكونات رأس المال الفكري، غير أن أغلبهم يؤكدون على أنه يتكون من ثلاثة عناصر هي: (Bontis,2010,p65)

- رأس المال البشري: يتمثل في إجمالي المعرفة والمهارات والخبرات سواء كانت عامة أم منفردة، مثل الابتكار والإبداع.

- رأس المال الهيكلي: المتمثل في الإجراءات التنظيمية والثقافية وقواعد البيانات على مستوى المنظمة.

- رأس مال العلاقات: المتمثل في جميع الموارد المتعلقة بالعلاقات الخارجية للشركة مثل العلاقة مع الأطراف المستفيدة (كالموظفين والمساهمين والموردين والشركاء والزبائن).

## 1-2- تنمية الموارد البشرية:

تعرف تنمية الموارد البشرية بأنها: "تضم تغيرات إيجابية في جميع جوانب حياة الأفراد العلمية والفنية من خلال زيادة معارفهم ومهاراتهم وقدراتهم واستثمارها بطريقة فعالة من أجل ضمان أقصى درجات الأداء الوظيفي لهم" (يحيضة، 2004، ص 53)

ما يفهم من هذا التعريف بأنها تتضمن مختلف التغيرات الإيجابية التي تشمل جوانب متعددة من حياة الأفراد والهدف منها زيادة (المعارف، المهارات، القدرات) وحسن استثمارها بغرض تحقيق أقصى درجات الأداء الوظيفي .

كما تعرف على أنها: "عمل مخطط يتكون من مجموعة برامج مصممة من أجل تعليم الموارد البشرية واكتسابها معارف وسلوكيات ومهارات جديدة في المستقبل، والتأقلم والتعايش مع أية مستجدات أو تغيرات تحدث في البيئة وتؤثر في نشاط المنظمة" (بارك، 2015، ص 63)

يركز هذا التعريف بأن تنمية الموارد البشرية تمثل مجموعة البرامج المختلفة إكسابها لمختلف (المعارف، السلوكيات، والمهارات الجديدة)، والمخططة والمصممة بغرض تعليم الموارد البشرية أو ومحاولة التأقلم مع مختلف المستجدات والتغيرات التي تحدث في البيئة لتنظيمية وتؤثر على أداء الفرد ونشاطات المنظمة.

تعتمد المؤسسة في تنمية مواردها البشرية على مجموعة من الاستراتيجيات من أهمها: (Grieves, 2003, p 35)

- التدريب: يعتبر التدريب من بين أحد أهم المواضيع التي حظيت باهتمام كبير من طرف مختلف المفكرين والباحثين والمختصين في حقل تنمية الموارد البشرية، حيث تسعى المنظمات إلى الاهتمام بتنمية القوى العاملة عن طريق تمكين العاملين من الالتحاق بالدورات التدريبية التي تقيمها سواء داخل منظمات أو خارجها وهذا من أجل تزويد عمالها بالمهارات والمعارف اللازمة لأداء الأعمال الموجهة إليهم على أحسن وجه، ويتوجه التدريب إلى تحقيق جملة من الأهداف



تنمية الموارد البشرية كمدخل لتحسين الرأس مال الفكري-دراسة حالة مديرية البريد وتكنولوجيا الإعلام والاتصال  
لولاية البويرة-  
د. زواغي محمد

- التحفيز: يعتبر التحفيز من بين أهم الاستراتيجيات التي حظيت باهتمام الباحثين والمختصين خصوصا في مجال الموارد البشرية وتنمية المنظمات والأفراد، حيث تسعى المنظمات إلى تحفيز مواردها البشرية عن طريق تقديم التحفيز اللازم للعاملين مما يساهم في رفع إنتاجيتهم وأدائهم والتحسين من كفاءتهم، ويؤثر نظام الحوافز على مردودية العاملين والمنظمة.

## 2-تقديم المؤسسة محل الدراسة:

أنشأت مديرية البريد وتكنولوجيا الإعلام والاتصال بموجب المرسوم التنفيذي رقم 03-233 مؤرخ في ربيع الثاني عام 1424 الموافق ل 24 يونيو 2003 والتي انبثقت عن مديرية البريد والمواصلات سابقا حيث بعد هذا التقسيم تكونت لدينا شركة إتصالات الجزائر ومؤسسة بريد الجزائر حيث تتولى المديرية السهر على تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالبريد والمواصلات السلكية واللاسلكية وتكنولوجيا الإعلام والاتصال. من أجل الوقوف على معرفة دور تنمية الموارد البشرية في تحسين رأس المال الفكري في المؤسسة محل الدراسة وتحليل العلاقة بينهما، تم الاستعانة بأسلوب الاستبيان من خلال طرح مجموعة من الأسئلة على الموظفين بالمؤسسة التي تتناسب مع أبعاد موضوعنا، وعن طريق استخدام الأدوات الإحصائية اللازمة لتحليل نتائج الاستبيان.

## 3-تقديم الاستبيان والأساليب الإحصائية المستخدمة

يتكون من 36 عبارة موزعة كالتالي:

- تنمية الموارد البشرية: ويعبر عنه بعبارات من 01 إلى 21.

- رأس مال الفكري: ويعبر عنه بالعبارات من 22 إلى 36.

## 4-منهجية، مجتمع وعينة الدراسة

4-1-منهجية الدراسة وطرق جمع البيانات:

تنمية الموارد البشرية كمدخل لتحسين الرأس مال الفكري-دراسة حالة مديرية البريد وتكنولوجيا الإعلام والاتصال  
لولاية البويرة-  
د. زواغي محمد

من أجل الوصول إلى أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، الذي يهدف إلى توفير البيانات والحقائق عن الإشكالية موضوع الدراسة، لتفسيرها والوقوف على دلالاتها، كما استخدم أسلوب العينة العشوائية البسيطة في اختيار عينة الدراسة، واستخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات الأولية.

تم استخدام تقنية الاستبيان من أجل جمع البيانات من أفراد عينة الدراسة، وتم تفرغ هذه البيانات باستخدام برنامج SPSS الإحصائي، واستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة بهدف الوصول إلى النتائج.

#### 2-4-مجتمع وعينة الدراسة

##### 2-4-1- تحديد مجتمع وعينة وأداة الدراسة

- مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من الموظفين في جميع فروع مديرية البريد والمواصلات في ولاية البويرة الذي يبلغ عددهم 120 موظف.

- عينة الدراسة:

تم الاعتماد على طريقة المعاينة العشوائية، حيث تم توزيع الاستبيان على عينة من موظفين في مديرية البريد وتكنولوجيا المعلومات والاتصال بالبويرة، والبالغ عددهم 58 موظف على إختلاف مستوياتهم ومسؤولياتهم، على إعتبار موضوع البحث ذو علاقة مع جميع المستويات. ويعود سبب اختيار هذه العينة كونها تحقق أغراض الدراسة. وقد كان عدد الاستمارات المسترجعة 58 استمارة أي بنسبة 100%، تم استبعاد 1 منها غير مكتملة البيانات، أما الاستمارات الصالحة للتحليل فكانت 57 استمارة.

3-4- اختبار أداة الدراسة (الاستبيان): تم استخدام مقياس خماسي يسمى سلم ليكارت لقياس إجابات المبحوثين لفقرات الاستبيان وهو مقسم إلى خمسة درجات،

كما أنه تجدر الإشارة أننا اعتمدنا مقياس ليكرت الخماسي (Scale Likert) كأداة لتحليل الاستبيان مع منح الدرجات التالية:

- غير موافق بشدة: 1-غير موافق: 2-موافق بدرجة متوسطة: 3

- موافق: 4-موافق بشدة: 5

بما أن مدى الإجابات 5-1=4، وعدد درجات الإجابات يساوي 5، فإن طول مجال كل درجة من درجات الإجابة يمكن حسابه بالعلاقة التالية: مدى الإجابات/عدد درجات

الإجابات طول مجال الإجابة (درجة الموافقة)  $0.8 = 5/4 =$

وهو ما يحدد لنا المجالات التالية لدرجات متوسطات الإجابة عن التغيرات:

- من 1 إلى 1.8: غير موافق بشدة- من 1.8 إلى 2.6: غير موافق.

- من 2.6 إلى 3.4: موافق بدرجة متوسطة- من 3.4 إلى 4.2: موافق.

- من 4.2 إلى 5: موافق بشدة.

- صدق وثبات الاستبيان:

يعني ثبات نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير لو تم إعادة توزيعه لعدة مرات،

وقد تم التحقق من ثبات الاستبيان بطريقة معامل (Crombach alpha)، والجدول

الموالي يبين ذلك:

الجدول رقم 1: الاختبارات الإحصائية لثبات وصدق مقياس محور تنمية الموارد البشرية

| درجة<br>المعنوية | معامل<br>الارتباط<br>Spearman | معامل<br>Crombach<br>alpha | عبارات المحور الأول (تنمية الموارد البشرية)   |
|------------------|-------------------------------|----------------------------|---|
| .000             | 631.**                        | .946                       | 1 تحدد الاحتياجات التدريبية بمؤسستكم لمعرفة مهارات المتدربين                        |
| .000             | 524.**                        | .948                       | 2 تكون أهداف البرنامج التدريبي واضحة في مؤسستكم                                     |
| .000             | 791.**                        | .945                       | 3 يوضع برنامج تدريبي في ضوء المشكلات الحاضرة والواقعة في مؤسستكم                    |
| .000             | 424.**                        | .950                       | 4 في مؤسستكم تكون المواد التدريبية مواكبة للاتجاهات الإدارية المعاصرة               |
| .000             | 423.**                        | .950                       | 5 تقييم المؤسسة أداء الموظفين المستفيدين من الدورات التدريبية                       |
| .000             | 769.**                        | .945                       | 6 تحفز المؤسسة الموظفين للإشتراك في الدورات التدريبية                               |
| .000             | 746.**                        | .945                       | 7 في مؤسستكم يتم الاعتماد على التقنيات والأساليب الحديثة في تنفيذ البرنامج التدريبي |
| .000             | 606.**                        | .947                       | 8 تتابع مؤسستكم مدى التقدم الحاصل في أداء موظفيها بعد تدريبهم                       |
| .000             | 587.**                        | .947                       | 9 توفر العوامل المناسبة لنجاح العمليات التدريبية في مؤسستكم                         |
| .000             | 567.**                        | .947                       | 10 تشجع إدارة مؤسستكم موظفيها على التفكير الإبداعي                                  |
| .000             | 801.**                        | .946                       | 11 يشارك الموظفون مع الإدارة في اتخاذ القرارات وإبداء آرائهم في المؤسسة             |
| .000             | 727.**                        | .947                       | 12 يتم قياس التغيير في سلوك موظفي مؤسستكم أثناء العمل                               |
| .000             | 768.**                        | .946                       | 13 يحرص المسؤول المباشر على سير العمل وفقا للأنظمة والتعليمات                       |
| .000             | 693.**                        | .946                       | 14 هناك نظام حوافز يواكب تطلعات الأفراد في مؤسستكم                                  |
| .000             | 547.**                        | .950                       | 15 تهتم مؤسستكم بمواكبة التطور التكنولوجي   |
| .000             | 530.**                        | .950                       | 16 في مؤسستكم هناك سهولة في الاتصال والتعاون بين أجزاء التنظيم                      |
| .000             | 684.**                        | .946                       | 17 ترى بأن التغيير ظاهرة طبيعية على المؤسسة التكيف معها                             |
| .000             | 673.**                        | .947                       | 18 في مؤسستكم تشجع الإدارة على استخدام طرق إبداعية في العمل                         |
| .000             | 623.**                        | .947                       | 19 تتم عملية الترقية في مؤسستكم بناء على كفاءة الأفراد                              |
| .000             | .615**                        | .948                       | 20 يشجع المسؤول على تحسين أساليب العمل وتنمية المهارات الوظيفية                     |
| .000             | 613.**                        | .946                       | 21 في مؤسستكم عملت الإدارة على تهيئة المناخ التنظيمي للإبداع                        |
|                  |                               | .950                       | قيمة المعامل (Alpha)  |

المصدر: إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات SPSSV24

من خلال الجدول أعلاه يمكن ملاحظة ما يلي:

مؤشر الثبات جيد إذ فاق 0.8 كما أن إلغاء أي عبارة لن يحدث فارقا كبيرا وعلى هذا الأساس نقول أنه تم تمثيل هذا المحور جيدا، وأي إعادة لهذا الاستبيان على نفس العينة سوف تأتي بنفس النتائج تقريبا، أيضا نلاحظ أن معامل الارتباط بين كل عبارة

ومتوسط العبارات ككل بين المتوسط والقوي (0.7-0.4) ومنه نستطيع القول أنّ  
الاتساق الداخلي محقق.

الجدول رقم 2: الاختبارات الإحصائية لثبات وصدق مقياس محور رأس المال الفكري

| درجة المعنوية | معامل الارتباط<br>Spearman | معامل<br>Crombach<br>alpha | عبارات المحور الثاني (رأس مال الفكري)                         |    |
|---------------|----------------------------|----------------------------|---|----|
| .023          | .623**                     | .955                       | يعمل الأفراد على تحديث معارفهم بما يتناسب مع مستجدات العمل    | 22 |
| .000          | .470**                     | .954                       | تسعى المؤسسة للحفاظ على الأفراد ذوي المعرفة المتميزة          | 23 |
| .000          | .513**                     | .954                       | تراعى المؤسسة مهارات الأفراد عند توزيع المهام                 | 24 |
| .013          | .391**                     | .954                       | تمكن الخبرة الحالية للأفراد من تحقيق أداء عالي في العمل       | 25 |
| .019          | .472**                     | .954                       | تستثمر المؤسسة القدرات الإبداعية للأفراد                      | 26 |
| .000          | .587**                     | .953                       | تتبنى المؤسسة الأفكار الجديدة                                 | 27 |
| .000          | .539**                     | .953                       | تعمل المؤسسة على بناء ثقافة تنظيمية مشجعة على مشاركة المعارف  | 28 |
| .000          | .559**                     | .953                       | تعتمد المؤسسة على برامج متطورة في العمل                       | 29 |
| .000          | .582**                     | .952                       | تم إدخال معدات جديدة تناسب أساليب العمل في مؤسستكم            | 30 |
| .000          | .575**                     | .953                       | تستمع المؤسسة لشكاوي زبائنهم وانشغالاتهم                      | 31 |
| .000          | .615**                     | .952                       | تستثمر المؤسسة في بناء علاقات جديدة مع الزبائن                | 32 |
| .000          | .605**                     | .953                       | تتسم الإمكانيات التكنولوجية الجديدة بمؤسستكم بالكفاءة العالية | 33 |
| .000          | .488**                     | .960                       | تعمل المؤسسة على نشر البيانات والمعلومات ذات                  | 34 |
| .000          | .574**                     | .953                       | تمتاز أنظمة وقواعد العمل بمؤسستكم بالوضوح والبساطة            | 35 |
| .008          | .416**                     | .953                       | تسمح سياسات منظمكم بإتاحة الفرصة للموظفين بتطوير العمل        | 36 |
|               |                            | .955                       | قيمة المعامل (Alpha)  |    |

المصدر: إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات SPSSV24

نلاحظ من الجدول أعلاه أن مؤشر الثبات جيد إذ فاق 0.8 كما أن إلغاء أي عبارة لن يحدث farkا كبيرا وعلى هذا الأساس نقول أنّه تم تمثيل هذا المحور جيدا، وأي إعادة لهذا الاستبيان على نفس العينة سوف تأتي بنفس النتائج تقريبا، أيضا نلاحظ أن معامل الارتباط بين كل عبارة ومتوسط العبارات ككل بين الضعيف المتوسط والقوي، إذ هناك بعض العبارات التي معامل ارتباطها 0.3 لكن هذا لا يؤثر على الارتباط الكلي بين العبارات، ومن هنا يمكن القول أن الاتساق الداخلي محقق.

## 5-تحليل اتجاهات أفراد العينة نحو متغيرات الدراسة

سنحاول عرض إجابات أفراد العينة وتحليلها بالاعتماد على التكرارات والنسب المئوية، المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

### ➤ اتجاهات عينة الدراسة حول عبارات المتغير الأول (التدريب)

في هذا الإطار سيتم دراسة اتجاهات المبحوثين حول عبارات أبعاد المتغير الأول (تنمية الموارد البشرية) والمتمثلة في: التدريب، التحفيز.

### ➤ اتجاهات عينة الدراسة حول المحور الأول (تنمية الموارد البشرية)

الجدول رقم 3: يمثل إجابات أفراد العينة لأسئلة محور تنمية الموارد البشرية

| رقم العبارة | التكرار والنسبة | الخيارات   |                    |                |           |            | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الموافقة الكلية |
|-------------|-----------------|------------|--------------------|----------------|-----------|------------|-----------------|-------------------|----------------------|
|             |                 | موافق بشدة | موافق بدرجة متوسطة | غير موافق بشدة | غير موافق | موافق بشدة |                 |                   |                      |
| 1           | التكرار         | 6          | 21                 | 22             | 5         | 4          | 3.345           | 1.0183            | 3                    |
|             | النسبة %        | 10.3       | 36.2               | 37.9           | 8.6       | 6.9        |                 |                   |                      |
| 2           | التكرار         | 6          | 8                  | 14             | 27        | 3          | 3.224           | 1.0929            | 5                    |
|             | النسبة %        | 5.2        | 46.6               | 24.1           | 13.8      | 10.3       |                 |                   |                      |
| 3           | التكرار         | 22         | 22                 | 9              | 2         | 3          | 4.000           | 1.0761            | 1                    |
|             | النسبة %        | 37.9       | 37.9               | 15.5           | 3.4       | 5.2        |                 |                   |                      |
| 4           | التكرار         | 11         | 36                 | 3              | 6         | 2          | 3.828           | 0.9759            | 2                    |
|             | النسبة %        | 19         | 62.1               | 5.2            | 10.3      | 3.4        |                 |                   |                      |
| 5           | التكرار         | 4          | 26                 | 18             | 5         | 5          | 3.328           | 1.0326            | 4                    |
|             | النسبة %        | 6.9        | 44.8               | 31.0           | 8.6       | 8.6        |                 |                   |                      |
| 6           | التكرار         | 16         | 26                 | 10             | 3         | 3          | 3.845           | 1.0563            | 1                    |
|             | النسبة %        | 27.6       | 44.8               | 17.2           | 5.2       | 5.2        |                 |                   |                      |
| 7           | التكرار         | 14         | 25                 | 13             | 2         | 4          | 3.741           | 1.0852            | 2                    |
|             | النسبة %        | 24.1       | 43.1               | 22.4           | 3.4       | 6.9        |                 |                   |                      |
| 8           | التكرار         | 8          | 24                 | 17             | 6         | 3          | 3.483           | 1.0301            | 5                    |
|             | النسبة %        | 13.8       | 41.4               | 29.3           | 10.3      | 5.2        |                 |                   |                      |
| 9           | التكرار         | 11         | 19                 | 22             | 2         | 4          | 3.534           | 1.0632            | 4                    |

تنمية الموارد البشرية كمدخل لتحسين الرأس مال الفكري-دراسة حالة مديرية البريد وتكنولوجيا الإعلام والاتصال

لولاية البويرة- د. زواغي محمد

|   |        |        | 6.9                                      | 3.4  | 37.9 | 32.8 | 19   | النسبة % |    |
|---|--------|--------|--|------|------|------|------|----------|----|
|   | 1.0355 | 3.584  | التدريب                                  |      |      |      |      |          |    |
| 4 | 1.0301 | 3.483  | 4  | 5    | 12   | 26   | 11   | التكرار  | 10 |
|   |        |        | 6.9                                      | 8.6  | 20.7 | 44.8 | 19   | النسبة % |    |
| 3 | 1.2629 | 3.8103 | 4  | 7    | 7    | 18   | 22   | التكرار  | 11 |
|   |        |        | 6.9                                      | 12.1 | 12.1 | 31   | 37.9 | النسبة % |    |
| 4 | 1.0689 | 3.741  | 3  | 4    | 12   | 25   | 14   | التكرار  | 12 |
|   |        |        | 5.2                                      | 6.9  | 20.7 | 43.1 | 24.1 | النسبة % |    |
| 8 | 1.1432 | 3.500  | 4  | 6    | 17   | 19   | 12   | التكرار  | 13 |
|   |        |        | 6.9                                      | 10.3 | 29.3 | 32.8 | 20.7 | النسبة % |    |
| 5 | 1.0598 | 3.707  | 3  | 4    | 13   | 25   | 13   | التكرار  | 14 |
|   |        |        | 5.2                                      | 6.9  | 22.4 | 43.1 | 22.4 | النسبة % |    |
| 6 | 1.1348 | 3.638  | 4  | 6    | 9    | 27   | 12   | التكرار  | 15 |
|   |        |        | 6.9                                      | 10.3 | 15.5 | 46.6 | 20.7 | النسبة % |    |
| 7 | 1.4279 | 3.569  | 8  | 6    | 10   | 13   | 21   | التكرار  | 16 |
|   |        |        | 13.8                                     | 10.3 | 17.2 | 22.4 | 36.2 | النسبة % |    |
| 2 | 1.0994 | 3.862  | 4  | 3    | 6    | 29   | 16   | التكرار  | 17 |
|   |        |        | 6.9                                      | 5.2  | 10.3 | 50   | 27.6 | النسبة % |    |
| 1 | 1.0755 | 3.966  | 3  | 2    | 10   | 22   | 21   | التكرار  | 18 |
|   |        |        | 5.2                                      | 3.4  | 17.2 | 37.9 | 36.2 | النسبة % |    |
| 2 | 1.0326 | 3.328  | 3  | 7    | 24   | 16   | 8    | التكرار  | 19 |
|   |        |        | 5.2                                      | 12.1 | 41.4 | 27.6 | 13.8 | النسبة % |    |
| 3 | 1.2303 | 3.172  | 6  | 13   | 12   | 19   | 8    | التكرار  | 18 |
|   |        |        | 10.3                                     | 22.4 | 20.7 | 32.8 | 13.8 | النسبة % |    |
| 1 | 1.0779 | 3,569  | 3  | 7    | 12   | 26   | 10   | التكرار  | 20 |
|   |        |        | 3  | 7    | 24   | 16   | 8    | النسبة % |    |
| 1 | 1.0779 | 3,569  | 5.2                                      | 12.1 | 41.4 | 27.6 | 13.8 | التكرار  | 21 |
|   |        |        | 5.2                                      | 12.1 | 20.7 | 44.8 | 17.2 | النسبة % |    |
| 3 | 1.0183 | 3.345  | 2  | 11   | 61   | 23   | 6    | التكرار  | 22 |
|   |        |        | 3.4                                      | 19   | 27.6 | 39.7 | 10.3 | النسبة % |    |
|   | 1.1178 | 3.601  | التحفيز                                  |      |      |      |      |          |    |
|   | 1.1957 | 3.938  | المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام |      |      |      |      |          |    |

المصدر: إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات SPSSV24

خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات المبحوثين على جميع عبارات المتغير المستقل بلغ: 3.938 وبانحراف معياري قدر ب: 1.1957 وهذا يشير إلى تقارب إجابات الأفراد المبحوثين وتمركزها حول قيمة المتوسط الحسابي العام، ومن هنا يمكن القول إن مستوى تنمية الموارد البشرية مديرية البريد وتكنولوجيا الإعلام والاتصال بولاية البويرة هو بدرجة عالية.

- بالنسبة للتدريب: وحسب وجهة نظر أفراد العينة المبحوثين نجد أنه احتل المرتبة الثانية بالمتوسط الحسابي ( $x=3.584$ ) وأن عبارات البعد متوسطاتها الحسابية محصورة بين (3.96 أعلى قيمة إلى أدنى قيمة بلغت 3.19) وأن نسبة تطبيق التحفيز مديرية البريد وتكنولوجيا الإعلام والاتصال بولاية البويرة للتغيير من حيث (تحدد الاحتياجات التدريبية بمنظمتكم لمعرفة مهارات المتدربين ، يوضع البرنامج التدريبي في ضوء المشكلات الحاضرة والواقعة في منظمتكم، تحفز المؤسسة الموظفين للإشتراك في الدورات التدريبية) هو باتجاه درجة الموافقة بشدة ما يدل على اهتمام مديرية البريد وتكنولوجيا الإعلام والاتصال بولاية البويرة تنمية مهارات موظفيها بالدرجة الأولى.

- بالنسبة للتحفيز: وحسب وجهة نظر أفراد العينة المبحوثين نجد أنه احتل المرتبة الأولى بالمتوسط الحسابي ( $x=3.601$ ) وأن عبارات البعد متوسطاتها الحسابية محصورة بين (4.00 أعلى قيمة إلى أدنى قيمة بلغت 3.23) وأن نسبة تطبيق التدريب مديرية البريد وتكنولوجيا الإعلام والاتصال بولاية البويرة للتغيير من حيث (يشجع المسؤول على تحسين أساليب العمل وتنمية المهارات الوظيفية، في منظمتكم تشجع الإدارة على استخدام طرق إبداعية في العمل، في منظمتكم عملت الإدارة على تهيئة المناخ التنظيمي للإبداع) هو باتجاه درجة الموافقة بشدة ما يدل على اهتمام مديرية البريد وتكنولوجيا الإعلام والاتصال بولاية البويرة بتحفيز موظفيها وتوفير مناخ ملائم لتفجير طاقاتهم الإبداعية وتنميتها.



## ➤ اتجاهات عينة الدراسة حول المحور الأول (رأس مال الفكري)

الجدول رقم 4: يمثل إجابات أفراد العينة لأسئلة محور رأس مال الفكري

| الرتبة | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الخيارات       |           |                    |       |            | التكرار النسبة | رقم العبارة |
|--------|-------------------|-----------------|----------------|-----------|--------------------|-------|------------|----------------|-------------|
|        |                   |                 | غير موافق بشدة | غير موافق | موافق بدرجة متوسطة | موافق | موافق بشدة |                |             |
| 3      | 1.0183            | 3.345           | 2              | 11        | 61                 | 23    | 6          | التكرار        | 23          |
|        |                   |                 | 3.4            | 19        | 27.6               | 39.7  | 10.3       | % النسبة       |             |
| 5      | 1.0283            | 3.172           | 3              | 12        | 20                 | 18    | 5          | التكرار        | 24          |
|        |                   |                 | 5.2            | 20.7      | 34.5               | 31    | 8.6        | % النسبة       |             |
| 4      | 1.1207            | 3.276           | 3              | 12        | 18                 | 16    | 9          | التكرار        | 25          |
|        |                   |                 | 5.2            | 20.7      | 31                 | 27.6  | 15.5       | % النسبة       |             |
| 2      | 1.0266            | 3.586           | 1              | 5         | 26                 | 11    | 15         | التكرار        | 26          |
|        |                   |                 | 1.7            | 8.6       | 44.8               | 19    | 25.9       | % النسبة       |             |
| 1      | 0.9789            | 3.759           | /              | 8         | 12                 | 24    | 14         | التكرار        | 27          |
|        |                   |                 | 6.9            | 8.6       | 20.7               | 44.8  | 19         | % النسبة       |             |
| 3      | 0.9457            | 3.983           | 1              | 2         | 14                 | 21    | 20         | التكرار        | 28          |
|        |                   |                 | 1.7            | 3.4       | 24.1               | 36.2  | 34.5       | % النسبة       |             |
| 1      | 0.9170            | 4.034           | 1              | 1         | 14                 | 21    | 21         | التكرار        | 29          |
|        |                   |                 | 1.7            | 1.7       | 24.1               | 36.2  | 36.2       | % النسبة       |             |
| 5      | 1.0670            | 3.862           | 1              | 7         | 10                 | 21    | 19         | التكرار        | 30          |
|        |                   |                 | 1.7            | 12.1      | 17.2               | 36.2  | 32.8       | % النسبة       |             |
| 2      | 1.0343            | 3.983           | 1              | 5         | 10                 | 20    | 22         | التكرار        | 31          |
|        |                   |                 | 1.7            | 8.6       | 17.2               | 34.5  | 37.9       | % النسبة       |             |
| 2      | 0.9405            | 3.690           | 1              | 5         | 16                 | 25    | 11         | التكرار        | 32          |
|        |                   |                 | 1.7            | 8.6       | 27.6               | 43.1  | 19         | % النسبة       |             |
| 3      | 0.9250            | 3.672           | 1              | 3         | 22                 | 20    | 12         | التكرار        | 33          |
|        |                   |                 | 1.7            | 5.2       | 37.9               | 34.5  | 20.7       | % النسبة       |             |
| 1      | 0.8586            | 3.707           | 1              | 4         | 14                 | 31    | 8          | التكرار        | 34          |
|        |                   |                 | 1.7            | 6.9       | 24.1               | 53.4  | 13.8       | % النسبة       |             |
| 5      | 1.2522            | 3.103           | 6              | 13        | 19                 | 9     | 11         | التكرار        | 35          |
|        |                   |                 | 10.3           | 22.4      | 32.8               | 15.5  | 19         | % النسبة       |             |
| 5      | 1.1717            | 3.193           | 5              | 12        | 14                 | 19    | 8          | التكرار        | 36          |
|        |                   |                 | 8.6            | 20.7      | 24.1               | 32.8  | 13.8       | % النسبة       |             |
| 4      | 1.0035            | 3.362           | 3              | 7         | 20                 | 22    | 6          | التكرار        | 37          |

تنمية الموارد البشرية كمدخل لتحسين الرأس مال الفكري-دراسة حالة مديرية البريد وتكنولوجيا الإعلام والاتصال  
لولاية البويرة-  
د. زواغي محمد

|       |       |  |     |      |    |      |          |  |
|-------|-------|--|-----|------|----|------|----------|--|
|       |       | 6.9                                      | 5.2 | 10.3 | 50 | 27.6 | النسبة % |  |
| 1.014 | 3.596 | المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام |     |      |    |      |          |  |

المصدر: إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات SPSSV24

بشكل عام بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات المستجوبين على جميع عبارات المحور قيمة 3.596 وهو ضمن مجال موافقة عالية [3.41-4.20] وانحراف معياري قدره 1.014 وهو يشير إلى تقارب آراء أفراد العينة وتمركزها حول قيمة المتوسط الحسابي الاجمالي، ويدل ذلك على أن تحسين رأس مال الفكري في مديرية البريد وتكنولوجيا الإعلام والاتصال هو بدرجة عالية حسب وجهة نظرهم وهذا ما نلاحظه إزاء على مضمون عبارات المحور حيث كانت معظمها بدرجات عالية في متوسطاتها الحسابية محصورة بين (3.17 أدنى قيمة إلى أعلى قيمة بلغت 4.034).

6- اختبار فرضيات الدراسة: سنقوم باختبار فرضيات الدراسة المطروحة.

الفرضية الرئيسية

" لتنمية الموارد البشرية دور في تحسين رأس مال الفكري في مديرية البريد وتكنولوجيا الإعلام والاتصال بولاية البويرة عند مستوى معنوية 0.05 "

لاختبار صحة هذه الفرضية تم تقسيمها إلى أربع فرضيات فرعية:

-الفرضية الفرعية الأولى

" لتدريب دور تحسين رأس مال الفكري في مديرية البريد وتكنولوجيا الإعلام والاتصال بالبويرة عند مستوى معنوية 0.05 ."

لاختبار صحة هذه الفرضية تم استخدام معامل الارتباط ومعامل التحديد، ومعامل الانحدار ويكون الدور ذو دلالة معنوية عند مستوى دلالة 0.05 كما هو موضح

الجدول رقم 5: نموذج الانحدار بين التدريب ورأس مال الفكري

| البيان   | معامل الارتباط R | معامل التحديد R <sup>2</sup> | درجة الحرية DF | درجة المعنوية Sig |
|--|------------------|------------------------------|----------------|-------------------|
| دور تحديد البرنامج التدريبي في تحقيق الإبداع الإداري | .647*            | .418                         | 40.297         | .000              |

المصدر: إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات SPSSV24

✓ يكون التأثير ذو دلالة معنوية عند مستوى دلالة ( $\alpha < 0.05$ )

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي الموضحة في الجدول أعلاه، وجود أثر ذو دلالة معنوية لبعد التدريب في تحسين رأس مال الفكري، إذ بلغ معامل الارتباط (0.647) عند مستوى دلالة 0.05 وبمعامل تحديد بلغ (0.418)، أي ما قيمته (0.418) من التغيرات في رأس مال الفكري ناتج عن التغير في بعد التدريب والباقي (0.582) من التغير يعود إلى عوامل أخرى غير واردة في نموذج الدراسة، كما بلغت درجة المعنوية (Sig) 0.000 وهي أقل من 0.05 وهذا ما يثبت صحة الفرضية الفرعية الأولى وبالتالي يتم قبولها.

" لتدريب دور في تحسين رأس مال الفكري مديرية البريد وتكنولوجيا الإعلام والاتصال بولاية البويرة عند مستوى معنوية 0.05 "

- الفرضية الفرعية الثانية

" لتحفيز دور في تحسين رأس مال الفكري مديرية البريد وتكنولوجيا الإعلام والاتصال الأعمال بولاية البويرة عند مستوى معنوية 0.05 ".  
لاختبار صحة هذه الفرضية تم استخدام معامل الارتباط ومعامل التحديد، ومعامل الانحدار ويكون الدور ذو دلالة معنوية عند مستوى دلالة 0.05 كما هو موضح في الشكل الموالي:

الجدول رقم 6: نموذج الانحدار بين التحفيز ورأس مال الفكري

| البيان                              | معامل الارتباط R | معامل التحديد R <sup>2</sup> | درجة الحرية DF | درجة المعنوية Sig |
|-------------------------------------|------------------|------------------------------|----------------|-------------------|
| دور التحفيز في تحسين رأس مال الفكري | .662*            | .438                         | 43.723         | .000              |

المصدر: إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات SPSSV24

✓ يكون التأثير ذو دلالة معنوية عند مستوى دلالة ( $\alpha < 0.05$ )

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي الموضحة في الجدول أعلاه، وجود أثر ذو دلالة معنوية لبعده التحفيز في تحسين رأس مال الفكري، إذ بلغ معامل الارتباط (0.662) عند مستوى دلالة 0.05 وبمعامل تحديد بلغ (0.438)، أي ما قيمته (0.438) من التغيرات في رأس مال الفكري ناتج عن التغير في بعد التحفيز والباقي (0.562) من التغير يعود إلى عوامل أخرى غير واردة في نموذج الدراسة، كما بلغت درجة المعنوية (Sig) 0.000 وهي أقل من 0.05 وهذا ما يثبت صحة الفرضية الفرعية الثانية وبالتالي يتم قبولها.

" للتحفيز دور في تحسين رأس مال الفكري دور مديرية البريد وتكنولوجيا الإعلام والاتصال بولاية البويرة عند مستوى معنوية 0.05."

### 3- اختبار الفرضية الرئيسية

الجدول الموالي يوضح مدى ارتباط المتغير المستقل (تنمية الموارد البشرية)، والمتغير التابع (رأس مال الفكري)، من خلال معامل الارتباط لسيبرمان.

تنمية الموارد البشرية كمدخل لتحسين الرأس مال الفكري-دراسة حالة مديرية البريد وتكنولوجيا الإعلام والاتصال  
لولاية البويرة-  
د. زواغي محمد

الجدول رقم 7: مصفوفة الارتباط بين التدريب والإبداع الإداري

| رأس مال الفكري |      | معامل الارتباط Seperman | تنمية الموارد البشرية |
|----------------|------|-------------------------|-----------------------|
| مستوى المعنوية |      |                         |                       |
|                | .000 | 700.**                  |                       |

المصدر: اعداد الباحث اعتمادا على مخرجات SPSSV24

يتّضح لنا من الجدول أن معامل الارتباط بين تنمية الموارد البشرية ورأس مال الفكري هو 0.7، وهذا ما يفسر وجود علاقة طردية قوية بينهما.

" لتحفيز دور في تحسين رأس مال البشري في مديرية البريد وتكنولوجيا الإعلام والاتصال الأعمال بولاية البويرة عند مستوى معنوية 0.05 "

الجدول رقم 8: نموذج الانحدار بين تنمية الموارد البشرية وتحسين رأس مال البشري

| ملخص النموذج          |                        |                |                      |                        |                         |
|-----------------------|------------------------|----------------|----------------------|------------------------|-------------------------|
| النموذج               | معامل الارتباط المتعدد | معامل التحديد  | معامل التحديد المصحح | الخطأ المعياري للتقدير |                         |
|                       | .705*                  | .497           | .488                 | .45943                 |                         |
| ANOVA نموذج           |                        |                |                      |                        |                         |
| النموذج               | مجموع المربعات         | درجة الحرية    | متوسط المربعات       | قيمة F                 | مستوى المعنوية $\alpha$ |
| الانحدار              | 11.693                 | 1              | 11.693               | 55.396                 | .000                    |
| البواقي               | 11.820                 | 56             | .211                 |                        |                         |
| المجموع               | 23.513                 | 57             |                      |                        |                         |
| المعاملات             |                        |                |                      |                        |                         |
| النموذج               | المعاملات الأصلية      |                | المعاملات المعيارية  | اختبار T               | مستوى المعنوية          |
|                       | قيمة المعلمة           | الخطأ المعياري |                      |                        |                         |
| الثابت                | 1.570                  | .288           |                      | 5.458                  | .000                    |
| تنمية الموارد البشرية | .580                   | .078           | .705                 | 7.443                  | .000                    |

المصدر: إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات SPSSV24

يتبين من خلال نتائج نموذج الانحدار أن المتغير المستقل هو تنمية الموارد البشرية والمتغير التابع هو رأس مال الفكري، حيث كان معامل الارتباط المتعدد (0.70) في حين كان معامل التحديد (0.49)، أي أن نموذج المتغير المستقل (تنمية الموارد البشرية) يفسر 49 بالمائة من التغير في المتغير التابع (رأس مال الفكري)، أما النسبة الباقية فترجع لعوامل أخرى لم يحتويها النموذج، وحسب قيم المعلمات فإن أي تغير في تنمية الموارد البشرية بوحدة واحدة يقابله تغير في المتغير التابع ب0.58، وقد جاءت معلمات النموذج معنوية إحصائياً إذ أن مستويات المعنوي لاختبار T أقل من 0.05، كما أن النموذج ككل محقق بالنظر إلى مستوى المعنوية لفيشر التي لا تتجاوز 0.05، وعلى هذا الأساس نقول أنّ نموذج الانحدار بين كل من ومما سبق نقول أن نموذج الإنحدار الخطي بين تنمية الموارد البشرية كمتغير مستقل و رأس مال الفكري كمتغير تابع المطابق لبيانات العينة والمتعلق بالدراسة: تأثير تنمية الموارد البشرية (التدريب، التحفيز) في تحسين رأس مال الفكري على مستوى مديرية البريد وتكنولوجيا الإعلام والاتصال بولاية البويرة، عند مستوى دلالة (0.05) من وجهة نظر الموظفين هو:

- تفسير الباقي الثابت من الجدول أعلاه نجد أن قيمة الباقي الثابت تساوي 1.57 وأن هذه المعلمة في نموذج الانحدار الخطي دالة إحصائية لأن القيمة الاحتمالية Sig=0.000، أقل مستوى 0.05، وهي تعبر عن قيمة تحسين رأس مال الفكري بمؤسسة البريد وتكنولوجيا الإعلام والاتصال بولاية البويرة في حالة انعدام تطبيق أبعاد تنمية الموارد البشرية. ما يفسر وجود حد أدنى من تحسين رأس مال الفكري تتحكم فيه عوامل أخرى غير تلك المذكورة في دراستنا.

$$\text{رأس مال الفكري} = 1.57 + 0.58 \times \text{تنمية الموارد البشرية.}$$

## خاتمة:

نستخلص من خلال دراستنا أن تنمية الموارد البشرية ضرورية في تطبيقها في مؤسسات الأعمال، كونها مدخل أساسي لتحسين رأس مال الفكري للمؤسسة سواء البشري أو الهيكلي أو الزبوني، إذ تساهم في إحداث تغيير شامل لمعرفة نقاط القوة والضعف للمؤسسة وتحسين أداء موظفيها من خلال التدريب والتحفيز وذلك باكتساب الكفاءة والمعرفة والمهارة، وعليه تم التوصل للنتائج التالية:

- مستويات رأس مال الفكري في مديرية البريد وتكنولوجيا الإعلام والاتصال بالبويرة هو بدرجة عالية؛

- مستويات تنمية الموارد البشرية في مديرية البريد وتكنولوجيا الإعلام والاتصال بالبويرة هو بدرجة عالية؛

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 لتنمية الموارد البشرية في تحسين رأس مال الفكري بمديرية البريد وتكنولوجيا البويرة من وجهة نظر الموظفين.

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 للتدريب في تحسين رأس مال الفكري بمديرية البريد وتكنولوجيا الإعلام والاتصال من وجهة نظر الموظفين.

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 لتحفيز الموارد البشرية في تحسين رأس مال الفكري بمديرية البريد وتكنولوجيا الإعلام والاتصال بولاية البويرة من وجهة نظر الموظفين.

## المقترحات:

- زيادة وعي إدارات المؤسسات ذات الطابع الإداري وتعريفهم بمفاهيم تنمية الموارد البشرية والرأس المال الفكري وفوائده وأهميته ومجالات استخدامه وتطبيقاته ليتمكنوا من استخدامها بشكل صحيح.

- من الضروري الاهتمام بتنمية الموارد البشرية في المرافق العمومية من خلال الاستقطاب والتوظيف بشكل سليم، لأداء المهام الاتصالية بنجاح، كما لا بد من وضع برامج تكوينية وتدريبية لتطوير معرفهم ومهاراتهم بشكل دوري للتعامل مع وسائل الاتصال المتطورة.

- إلتزام مسؤولي المرافق العمومية بضرورة التغيير، وتوفير كافة السبل والوسائل لتنمية الموارد البشرية فيها، والتي تضمن تكوين رأس مال فكري مشجع، واستمرار العمل بأداء راقى لمواردها البشرية ضمن الإستراتيجية الكلية لها.

- إقامة أنشطة تدريبية تعتمد على تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسة، من مؤتمرات بعدية إلى حوارات الكترونية مباشرة وغير مباشرة، إلى خدمة البريد الإلكتروني، ...إلخ من التطبيقات، لما لها من فائدة على تنمية الموارد البشرية.

- توعية الموظفين والتدرج في زرع ثقافة تقبل التجديد في الأساليب المستخدمة لإدارة الموارد البشرية، بمعنى تعميم أفكار نشر مفهوم تنمية الموارد البشرية ورأس المال الفكري على كافة الموظفين بكافة مستوياتهم.



## المراجع:

1. سعد علي العنزي، (2009)، أحمد على صالح، إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان.
2. مدحت محمد أبو النصر، (2007)، إدارة وتنمية الموارد البشرية الاتجاهات، مجموعة النيل العربية، القاهرة.
3. جينيفر جوي ماثيوز وآخرون، (2008)، تنمية الموارد البشرية، ترجمة علا أحمد إصلاح، ط1، مجموعة النيل العربية، القاهرة، مصر.
4. John .p .Wilson,(2004), Human Resource Development :Learning and training for individuals and organization,2end édition ,british library London.
5. Jim Grieves,(2003), Strategichuman Resource Development, Sage Publications, London.
6. بارك نعيمة، (2015)، تنمية الموارد البشرية وأهميتها في تحسين الإنتاجية وتحقيق الميزة التنافسية، جامعة الشلف، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد 7
7. فاطمة علي الربابعة، مستويات رأس المال الفكري في منظمات الأعمال: نموذج مقترح للقياس والتطبيق، مجلة النهضة، المجلد الثالث عشر، العدد الأول
8. سلامي يحضيه، (2004)، دراسة بعنوان " التسيير الاستراتيجي لرأس المال الفكري والميزة التنافسية المستدامة للمؤسسة الاقتصادية «، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، العدد السادس.
9. Bontis .N, Study, 1998, Intellectual Capital: An explanatory study that develops measures and Models, Journal of Management Decision, Vol. (36), N ° (2).