



رأس المال الفكري ودوره في تنمية السلوك الإبداعي

- دراسة ميدانية بمطاحن الحضنة بالمسيلا -

Intellectual capital and its role in the development of creative behavior

A field study at El-Houdna Mills in Msila

علت مراد

مخبر MQEMADD

جامعة زيان عاشور، الجلفة

Mourad805@gmail.com

موساوي عبد القادر *

مخبر MQEMADD

جامعة زيان عاشور، الجلفة

a.moussaoui@mail.univ-djelfa.dz

الملخص:

معلومات المقال

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الدور الذي يلعبه رأس المال الفكري بأبعاده في تنمية السلوك الإبداعي لدى عينة من العاملين بمؤسسة مطاحن الحضنة في ولاية المسيلا. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم استبانة كأداة لجمع البيانات ووزعت على عينة عشوائية مكونة من (61) عاملا، واستخدم المنهج الوصفي، وأظهرت نتائج وجود علاقة تأثير موجبة بين رأس المال البشري ورأس المال علاقتي والسلوك الإبداعي، وأوصت الدراسة بالاهتمام بالموارد الفكرية والمعرفية ومحاولة الاستثمار فيها، وتحفيز العاملين على تطوير أدائهم ومنحهم مجالا للإبداع وطرح أفكارهم

تاريخ الارسال:

2021/11/28

تاريخ القبول:

2022/02/17

الكلمات المفتاحية:

- ✓ رأس المال الفكري:
- ✓ السلوك الإبداعي:
- ✓ مطاحن الحضنة:

Abstract :

Article info

This study aimed to find out the role played by intellectual capital in developing the creative behaviour of a sample of workers in Matahin El Hudna Corporation, province of M'sila. In order to achieve the objectives of the study. A questionnaire was designed for the study as a data collection tool and distributed to a random sample of (61) workers, where the descriptive approach was approved. The results showed that there is a positive effect relationship between (human capital, relational capital and creative behaviour). The study also recommended paying attention to the intellectual and cognitive resources, and trying to invest in it. In addition, encouraging and motivating employees to develop and be creative in their performance and give them their own space and time to present their ideas.

Received

28/11/2021

Accepted

17/02/2022

Keywords:

- ✓ Intellectual Capital
- ✓ Creative Behaviour
- ✓ Hodna Mills

*المؤلف المرسل

1. مقدمة:

تواجه منظمات الأعمال في العصر الحديث تحديات كبيرة في بيئة خارجية تتسم بسرعة التغيرات في عدة جوانب اقتصادية واجتماعية وثقافية وعلى الأخص التكنولوجية، مما يجب على منظمات الأعمال وجود إدارة قادرة على الاستغلال والاستثمار في مواردها المعرفية الذي تلتقطه من بيئتها الداخلية والخارجية بما يضمن لها الاستمرارية والتفوق والتميز.

وفي ظل الاقتصاد المعرفي أصبح رأس المال الفكري المفتاح الرئيسي للريادة والإبداع، حيث تعمل المنظمة على توفير التعلم والتدريب وتطوير العاملين للحصول عليه والاستثمار فيه، وتوظيف التكنولوجيا أحسن توظيف بغية مواكبة متطلبات التغيرات السريعة التي تفرضها البيئة المتواجدة فيها.

وتسعى هذه الدراسة إلى إبراز العلاقة التي تلعبها الموارد اللاملموسة للمنظمة وقدرتها على استثمار واستغلال معارفها الكامنة وكيفية تحويلها وتطبيقها وإضافتها إلى المخزون المعرفي لها والاستثمار فيه بما يخدم المنظمة لتدعيم مكانتها التنافسية. من هذا المنطلق يظهر نشاط الإبداع كأحد الأساليب الحديثة التي تستخدمها منظمات الأعمال من خلال تطبيق إدارة المعرفة باعتبارها البيئة الملائمة لهذا النشاط في ظل ظهور منافسة جديدة تقوم على المنافسة بالإبداع أساسها تقديم كل ما هو جديد، وبالتالي تدعيم المنظمة في تفوقها وتميز أدائها.

1.1. إشكالية الدراسة:

تعقدت البيئة التي تعيشها المؤسسات نتيجة لشدة المنافسة مما دفع أغلب المؤسسات إلى تغيير اعتمادها في إنشاء الثروة من الأصول المادية إلى الأصول الفكرية القائمة على المعرفة باعتبارها المورد الأساس للإنتاج وإنشاء الثروة وتحقيق الريادة عن طريق الإبداع. وبالتالي على المنظمة استغلال الأمثل لهذه الأصول الفكرية لتحقيق أهدافها المنشودة، وفي الوقت نفسه من أصعب التحديات التي تواجهها، حيث يجب أن تعمل على إكسابها سلوكيات جديدة وتوجيهها نحو الإبداع فتسهم من رفع قيمة المنظمة. وبناءً على ما تقدم تم طرح إشكالية الدراسة كالتالي: ما هو الدور الذي يلعبه رأس المال الفكري في تنمية السلوك الإبداعي؟

1.2. التساؤلات الفرعية:

- ما مستوى إدراك متغيرات الدراسة (رأس المال الفكري، السلوك الإبداعي) في مؤسسة مطاحن الحضنة بولاية المسيلة من وجهة نظر العاملين فيها؟
- هل ثمة علاقة تأثير دالة احصائياً بين أبعاد رأس المال الفكري (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال علاقتي) كمتغير مستقل، وبين السلوك الإبداعي كمتغير تابع في مؤسسة مطاحن الحضنة بولاية المسيلة من وجهة نظر العاملين فيها؟
- هل توجد فروق بين المستجوبين تجاه متغيرات الدراسة تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، مستوى التعليمي، الخبرة، التصنيف الوظيفي)؟

1.3. الفرضيات:

- الفرضية الرئيسية الأولى: "يوجد مستوى إدراك متوسط لمتغيرات الدراسة (رأس المال الفكري، السلوك الإبداعي) لدى العاملين في مؤسسة مطاحن الحضنة بولاية المسيلة".
- الفرضية الرئيسية الثانية: "توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوي ($\alpha \leq 0.05$)، للرأس المال الفكري بأبعاده (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال علاقتي) على السلوك الإبداعي في مؤسسة مطاحن الحضنة بولاية المسيلة".

- الفرضية الرئيسية الثالثة: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لآراء المستجوبين تجاه متغيرات الدراسة (رأس المال الفكري، السلوك الإبداعي) تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، مستوى التعليم، الخبرة، التصنيف الوظيفي) لدى العاملين بمطاحن الحنّنة بولاية المسيلة."

1.4. أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الرئيسية التالية:

- التعرف على مستوى إدراك العاملين في مؤسسة مطاحن الحنّنة بولاية المسيلة.
- التعرف على مدى تأثير رأس المال الفكري على السلوك الإبداعي.
- محاولة معرفة طبيعة العلاقة بين رأس المال الفكري والسلوك الإبداعي.
- معرفة مدى الاهتمام بالموارد الفكرية والمعرفية من قبل المؤسسة.

1.5. أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية: تنبثق أهمية هذه الدراسة من حيوية الموضوع نفسه الذي يتناوله رأس المال الفكري ودوره في تنمية السلوك الإبداعي، ونظرا لحدائته في الفكر الإداري المعاصر وأهمية الدور الذي يضطلع به رأس المال الفكري في المؤسسة، حيث يسعى إلى تحقيق النجاح والاستمرارية من خلال إبداعات العاملين.

الأهمية العلمية: تبدو الأهمية العلمية لهذه الدراسة فيما يتوقعه الباحثان من إضافة على التراكم المعرفي من خلال تزويد الدراسات بنسق المعلومات التي تبين دور رأس المال الفكري في منظمة الأعمال، بدءاً باستقطاب العقول المعرفية المتميزة والاحتفاظ بها عن طريق توفير المناخ والظروف التي تسهم في ذلك، واستخراج وتحويل المعارف الموجودة داخل عقول أفرادها لتستفيد بها المنظمة ككل.

الأهمية التطبيقية (العملية): تبرز الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة في النتائج التي يؤمل أن يتوصل لها، والتي قد تساهم في اتخاذ إجراءات وتدابير للاستفادة من رأس مالها الفكري في المؤسسات بصفة عامة وبالمؤسسة محل الدراسة بصفة خاصة، كوسيلة للاستفادة منها في الإبداع من خلال استثمار في رأس المال البشري، ومحاولة الوصول إلى المعارف الكامنة الموجودة ضمن مواردها المعرفية والفكرية، وكيفية استثمارها وتطبيق هذه المعارف على أرض الواقع لتدعم المهارات والقدرات الإبداعية لأفرادها.

1.6. منهج الدراسة:

للإجابة على إشكالية الدراسة والتحقق من فرضياته تم اعتماد المنهج الوصفي، لكونه من أكثر المناهج استعمالا في الدراسات الإدارية والاجتماعية والإنسانية، حيث يناسب موضوع الدراسة.

1.7. دراسات السابقة:

1.7.1. الدراسات المتعلقة برأس المال الفكري:

دراسة فرحاني لويزة (2016)، بعنوان: "دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية في ظل اقتصاد المعرفة" دراسة حالة بشركة إسمنت عين توتة، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، تخصص تنظيم الموارد البشرية..

هدفت الدراسة إلى تحديد دور رأس المال الفكري بأبعاده، وتحقيق الميزة التنافسية بأبعاده بشركة الإسمنت بعين توتة. واعتمدت الباحثة على أبعاد الرأس المال الفكري والمتمثلة في (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال علاقتي). كما اعتمدت على أبعاد الميزة التنافسية والمتمثلة في (الجودة، الكفاءة، الإبداع، والاستجابة).

واستخدمت الباحثة الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، حيث تم توزيعها على عينة والمقدرة بـ(90 إطاراً) من مجتمع أصلي والمقدر بـ(120) إطاراً، وخلصت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها:

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الفكري بأبعاده الثلاثة وتحقيق الميزة التنافسية في الشركة محل الدراسة. ومن أهم ما أوصت به 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.

دراسة ميسون علي عبد الهادي(2017) بعنوان: " رأس المال الفكري ودوره في جودة الأداء المؤسسي " دراسة تطبيقية على برنامج التربية والتعليم بوكالة غوث وتشغيل اللاجئين UNRWA في قطاع غزة رسالة ماجستير في القيادة والإدارة. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى رأس المال الفكري ودوره في جودة الأداء المؤسسي في برنامج التربية والتعليم بوكالة غوث وتشغيل اللاجئين في قطاع غزة.

وتم استخدام أسلوب الحصر الشامل لمجتمع الدراسة الذي بلغ (268) مديراً، واستخدمت الاستبانة كأداة في جمع البيانات، واعتمد الباحث على أبعاد رأس المال الفكري والمتمثلة في (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، ورأس المال العلاقي).

وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها:

- توافر مكونات رأس المال الفكري في البرنامج بلغ درجة كبيرة.
- توافر معايير جودة الأداء المؤسسي في البرنامج بدرجة كبيرة.
- وجود علاقة ارتباطية قوية موجبة بين مكونات رأس المال الفكري وجودة الأداء المؤسسي في برنامج التربية والتعليم في الأونروا بقطاع غزة.

وكان من أهم توصيات الدراسة ما يلي:

- التعامل مع رأس المال الفكري على أنه مورد رئيسي واستراتيجي من بين الموارد التي يمتلكها البرنامج، ومراقبته من خلال قياسه بشكل دوري والحفاظ عليه واستثماره.
- بناء ثقافة تنظيمية إيجابية حول رأس المال الفكري وأهميته، ونشرها وتعزيزها لما يمثلها من قيمة للبرنامج.
- تبني فلسفة الجودة والتميز المؤسسي من خلال تطبيق نماذج الجودة والتميز المحلية أو الإقليمية أو العالمية، والاستعانة بمن لهم خبرة وتجارب عملية ناجحة، مع مراعاة الإمكانيات المادية والبشرية وآليات التطبيق، وذلك لتعزيز القدرة على المنافسة والحصول على شهادات وجوائز التميز.

1.7.2. الدراسات المتعلقة بالسلوك الإبداعي:

دراسة فوات أسمى 2016 بعنوان: " أثر النمط القيادي على السلوك الإبداعي للمرؤوسين - دراسة حالة - شركة صيدال، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير تخصص إدارة الأعمال بجامعة الجزائر 3.

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر النمط القيادي على السلوك الإبداعي للمرؤوسين في شركة صيدال - فرع نيوتيك الحراش، والتعرف على طبيعة العلاقة بين النمط القيادي والسلوك الإبداعي.

واعتمدت الباحثة على أبعاد المتغير المستقبل النمط القيادي والمتمثلة في (النمط القيادي الاجتماعي، النمط القيادي الوسطي، النمط القيادي المتشدد، والنمط القيادي الجماعي)، واعتمدت الباحثة على أبعاد المتغير التابع السلوك الإبداعي وهي (إيجاد المشكلة، جمع المعلومات، فترة الاحتضان، الالتماع بالفكرة، وتقديم الحل).

كما اعتمدت الباحثة على الاستبيان كأداة لجمع المعلومات، حيث تم توزيعها على عينة والمكونة من (270) موظفا (20) على مسؤولين لهم علاقة مباشرة بالإنتاج و250 للمرؤوسين باختلاف مستوياتهم) من المجتمع والمكون من (545) موظفا. وكانت أبرز نتائجها ما يلي:

- وجود تأثير دال إحصائياً للنمط القيادي الوسط على مستوى السلوك الإبداعي للمرؤوسين في المؤسسة محل الدراسة.
 - كما بينت تباين في مدى توافر أبعاد السلوك الإبداعي عند المرؤوسين وعليه فكانت أهم التوصيات هي ضرورة تعزيز الأنماط القيادية التي ترقى السلوكيات الإبداعية في المؤسسة.
- دراسة عبد السلام فهد نمر العوامرة 2016 بعنوان: "العلاقة التآثرية بين رأس المال الفكري وتنمية القدرات الإبداعية لأعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية"-الجامعة الأردنية- مقال منشور في مجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي المجلد(09)، العدد(23).

هدفت الدراسة إلى قياس مستوى تأثير أبعاد رأس المال الفكري على القدرات الإبداعية لأعضاء التدريس في كلية العلوم التربوية-بالجامعة الأردنية-. واستخدم الباحث الاستبيان كأداة لجمع المعلومات، حيث تم توزيعها على عينة والمقدرة بـ 88 عضواً. وخلصت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- وجود تأثير دال إحصائياً لأبعاد رأس المال الفكري على القدرات الإبداعية.
 - وجود تأثير دال إحصائياً لبعد رأس المال الخدمي على القدرات الإبداعية.
 - لم تظهر النتائج تحليل وجود تأثير لأبعاد رأس المال الفكري (الاستقطاب، الصناعة، التنشيط، والحفاظة).
 - وجود فروق دالة إحصائياً في اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو رأس المال الفكري تعزى إلى اختلاف الجنس والعمر والرتبة.
- و في ضوء نتائج هذه الدراسة قدم الباحث مجموعة من التوصيات، أبرزها تبني استراتيجيات محددة وواضحة لتطبيق أبعاد رأس المال الفكري. نظراً لما لها من تأثير على مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس في الكلية.

1.8. ما يميز الدراسة الحالية:

1.8.1. أوجه التشابه والاختلاف:

- من حيث الموضوع: اختلاف الموضوعات التي تناولتها الدراسات السابقة فيما يخص متغيرات الدراسة.
- من حيث المنهج: معظم الدراسات السابقة استخدمت المنهج الوصفي وهو ما يتوافق مع الدراسة الحالية.
- من حيث المكان: اختلاف الأماكن التي جرت فيها الدراسات السابقة.
- من حيث التحليل: اختلافات الدراسة الحالية عن مثيلاتها بتسليط الضوء على اختلافات الباحثين في الاستخدام الأول للمصطلح رأس المال الفكري.

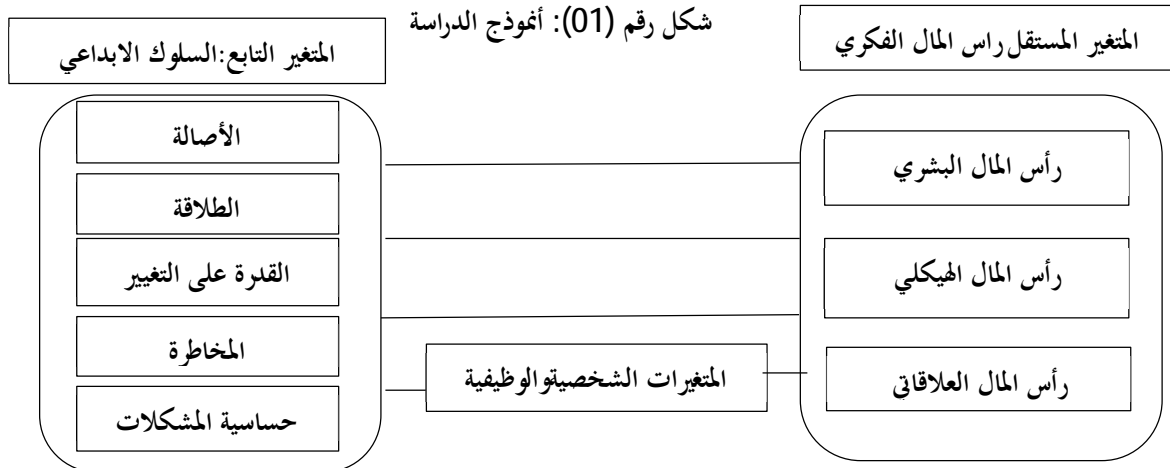
1.8.2. أوجه الاستفادة:

- تمثلت أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة كالآتي:
- بناء تصور شامل لدراسة الحالية من خلال تحديد الهيكل الذي ستبنى عليه الدراسة الحالية؛

- تحديد منهج الدراسة الذي سيستخدم في الدراسة الحالية؛
- تحديد أهم المصادر والمراجع المرتبطة بالموضوع والتي تعتبر من أهم الدعائم العلمية التي تُبنى من خلالها المفاهيم والأطر النظرية لمحاور الدراسة.

1.9. هيكل الدراسة:

تم تقسيم الدراسة إلى ثلاثة محاور، محور الأول عُرض فيه الإطار المنهجي للدراسة، والمحور الثاني استعرض الجانب النظري لمتغيرات الدراسة رأس المال الفكري والسلوك الإبداعي، وأخيراً عُرض جانب الميداني للدراسة والنتائج متوصل إليها مع تقديم أهم الاقتراحات.



المصدر: إعداد الباحثين بالاستناد إلى الدراسات السابقة.

2. الإطار النظري:

2.1. رأس المال الفكري:

2.1.1. مفهوم رأس المال الفكري:

يتشارك مصطلح "رأس المال الفكري" مع العديد من المصطلحات المرادفة له كالرأس المال المعرفي، الموارد الفكرية، الأصول الغير المادية، الأصول المعنوية، كما أنه لا يوجد اتفاق بين الباحثين والمفكرين حول أول من استخدم مصطلح "رأس المال الفكري" وذلك في حدود إطلاع الباحثان، وجدول الموالي يوضح أهم الاختلافات المتداولة لدى الباحثين الذين استخدموا المصطلح كأول مرة:

جدول رقم(1): آراء المفكرين حول استعمال المصطلح رأس المال الفكري

اسم المفكر	سنة التقديم	مفاهيم
كارل إيريك سيفي SveibyKarl Erik	1948	معبرا عنه بأصول المبنية على المعرفة الموجودة في المنظمة مشيرا إلى قسمين الاختصاصية من مهارات الفردية، والهيكلية المتمثلة في التدفق المعرفي داخل المنظمة ويعرف بالهيكل الداخلية والهيكل الخارجية المعرفة التي يملكها الأطراف الخارجيون(عملاء، موردون، أصحاب المصالح...) (تامر، 2017، صفحة 219) (يوسف، 2016، صفحة 41)
John KennethGalbraith جون كينيث جالبرايت	1969	وصفه بأنه مساهمة فكرية التي يملكها الأفراد. (Jian & Jingsuo, 2018, pp. 489-490)
رالف ستاير Ralph Stayer	1990	يتم استبدال الموارد والأموال المادية، والأصول الثابتة برأس المال الفكري، حيث أصبح أهم مكون في الثروة وأعلى أصول المنظمات بعد ما كانت أهميتهم رأس المال والأصول الثابتة. (Ahmed Yousef, 2019, p. 1136)

المصدر: إعداد الباحثين استناداً إلى الدراسات السابقة المذكورة أعلاه.

منذ ذلك الوقت لا يوجد اتفاق بين الأكاديميين والباحثين حول مفهوم محدد لرأس المال الفكري، ولكنهم متفقون على نقطة جوهرية في تعريفهم لرأس المال الفكري، تتمثل في أن هذا المورد يرتبط بشكل أساسي بالمعرفة التي من الممكن أن تؤدي إلى خلق قيمة ويلاحظ ثلاثة عناصر مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بمفهومه هي (الفضل، 2009، صفحة 174):

☞ أنه مورد غير ملموس.

☞ أن المعرفة خالقة للقيمة.

☞ يعكس تأثيرات الخبرات المتراكمة.

كما وردت العديد من المفاهيم الخاصة برأس المال الفكري نذكر منها:

☞ إدفينسون (Edvinsson) أن رأس المال الفكري هو "تلك الموجودات الفكرية التي تتجاوز قيمتها الموجودات الأخرى التي تظهر في الميزانية العمومية إذ تتكون من ثلاثة عناصر أساسية) بشري وهيكلية وزبائنية (فالبشري يتضمن المعرفة والخبرات والمهارات إضافة إلى الابتكار والتجديد، في حين الهيكلية) يعتبر الساند للبشري مثل نظم المعلومات بما فيها قنوات السوق وعلاقات الزبائن" (لويزة، 2016، صفحة 65).

☞ في حين أكد يوغيش (yogesh) بأن رأس المال الفكري هو "قوة ذهنية متكاملة تتضمن تركيبة من المعرفة والمعلومات والخصائص الفكرية والخبرات الإبداعية التي يمتلكها العاملون في المنظمة والتي تعد الموارد الرئيسة لاقتصاد اليوم."

☞ أما داف (Daft) فقد عرّفه بأنه "مجموعة من المواد المعلوماتية المتكونة على هيئة نوعين من المعارف، معارف ظاهرة يسهل التعبير عنها أو كتابتها ومن ثم نقلها للآخرين بشكل وثائق، ومعارف) ضمنية مبنية على الخبرات الشخصية والقواعد البديهية التي تستخدم في تطوير المنظمة" (محمد عبد الوهاب، 2013، صفحة 318).

☞ و سيد جاد الرب فقد عرّف رأس المال الفكري بأنه "يعكس كل الجوانب الفكرية للعقول البشرية عالية التمييز والتي تعكس كل الجوانب غير الملموسة في المنظمة، وهي الأكثر تأثيراً وفعالية نحو النمو والتقدم والتميز العالي من الجوانب أو الأصول الأخرى الملموسة" (لويزة، 2016، صفحة 66).

☞ كما عرّف رأس المال الفكري بأنه "مجموع كل ما يعرفه الأفراد في المنظمة ويحقق ميزة تنافسية في السوق" (حسن، 2005، صفحة 183).

☞ عرّفه العنزي وصالح بأنه "مجموعة من العاملين يمتلكون قدرات عقلية عناصرها (معرفة، مهارة، خبرة، وقيم) يمكن توظيفها واستثمارها في زيادة المساهمات الفكرية لتحسين أداء عمليات المنظمة، وتطوير مساحة إبداعاتها بشكل يحقق لها علاقات فاعلة مع جميع الأطراف المتعاملة معها ويجعل فرق قيمتها السوقية عن قيمتها الدفترية" (حسن م.، 2018، صفحة 18).

☞ كما يرى زيسولت (Zesolt) من وجهة نظر المذاهب الفكرية الأخرى بأنه "أحد الموجودات التنافسية التي تقوم بعملية التطوير الخلاق والاستراتيجي المعتمدة على الإبداع والابتكار الذي يعد المفتاح الرئيسي للبقاء في بيئة الأعمال المتغيرة" (حسن م.، 2018، صفحة 18).

2.1.2. مكونات رأس المال الفكري:

تباينت تصنيفات دراسات الباحثين والمفكرين لتحديد مكونات رأس المال الفكري، غير أنّ جل تصنيفات تتفق في محتوياتها ومكوناتها لكنّها تختلف في ترتيبها، والجدول الموالي يبين أهم تصنيفات التي جاء بها الباحثون:

جدول رقم(2): مكونات رأس المال الفكري حسب كل باحث

الباحثين	تصنيفات
توماس ستيوارت Thomas sterwart	رأس المال البشري(قدرات عقلية، مهارات، خبرات) رأس المال هيكلية(نظم معلومات، حقوق النشر والتأليف، سمعة المنظمة، براءات الاختراع، مقاييس جودة) رأس المال الزبائني (رضا زبون، ولاء زبون، احتفاظ زبون، تمكين ومشاركة زبون)
معهد بروكنجز Brookings	أصول السوقية(عملاء، ماركات، منافذ التوزيع) أصول البشرية(خبرات، قدرات ابتكار، قدرة على أداء في مواقف) أصول الملكية الفكرية(علاقات وأسرار تجارية، براءات الاختراع، حقوق التصميم) أصول البنية التحتية(ثقافة منظمة، طرق تقييم الخطر، أساليب إدارة قوة العمل، قواعد بيانات عملاء ونظم الاتصال)
سفبي Sveiby	التركيب الداخلي(الشكل القانوني، الإدارة والنظم، ثقافة المنظمة، البرمجيات)؛ كفاءة العاملين (تعليم العاملين، خبرات العاملين) التركيب الخارجي(العلامة التجارية، العلاقة مع الزبائن، العلاقات مع الموردن).
سوليفا Sulliva	رأس المال البشري(الخبرة، قاعدة معرفة كيف، مهارات، ابتكار)؛ الموجودات الفكرية(الوثائق، الرسومات، برمجيات، البيانات، الاختراع، العمليات) الملكية الفردية(براءات الاختراع، حقوق النشر والتأليف، العلامات التجارية، أسرار المهنة أو الحرفة)
إدفينسون-سكانديا Edvinson-skandia	رأس المال: رأس المال المالي، رأس المال الفكري، رأس المال البشري، رأس المال الهيكلية، رأس المال زبائني، رأس المال التنظيمي، رأس مال العملية، رأس المال الإبداع.
الجمعية الأمريكية للتدريب والتطوير	رأس المال البشري(كفاءات، مهارات، معارف) رأس مال الإبداع(خدمات جديدة، منتجات جديدة، قدرة الإبداع)؛ رأس مال العمليات(مقدار الإنفاق، نظم العمل، تقنيات، عمليات) رأس مال الزبائن(تلبية حاجات الزبون، العلاقات مع الزبائن)
جوثري وبيتتي Guthri & petty	الهيكل الداخلي(رأس المال المنظمي أو الهيكلية) الهيكل الخارجي(رأس المال الزبائني أو العلائقي) كفاءة العاملين(رأس المال البشري).
مايو Mayo	رأس المال العلاقات(علاقة مع الزبائن، رضا الزبون، ولاء الزبون، وصورة المنظمة) رأس المال التنظيمي(الأنظمة، قواعد البيانات، ثقافة المنظمة) رأس المال البشري (قدرات الفردية، الخبرة، القيادة، الدافعية).
ديسبريس وشنفيل chnnel&Despres	رأس المال البشري(معارف، أسرار الصنع، نظم، قواعد، إجراءات التنظيمية) رأس المال الهيكلية(تسهيلات البنية التحتية)؛ الموجودات العملية(رأس المال الهيكلية الذي يستخدم لخلق قيمة من خلال عمليات تجارية مثل: تسهيلات العمليات وشبكة التوزيع) الموجودات الفكرية(الأصول الفكرية للمنظمة التي بموجبها تحتاج المنظمة إلى حماية قانونية).

المصدر: إعداد الباحثين بالاستناد إلى (عبدالهادي، 2017، الصفحات 17-23)

2.1.3. أنماط وطرق قياس رأس المال الفكري:

يمكن تصنيف أنماط والطرق المستخدمة في قياس رأس المال الفكري إلى أربع مجموعات كالآتي(عبدالهادي، 2017، صفحة 37):

☞ **أنماط الوصفية:** وهذه الأنماط تصنف السمات والخصائص لرأس المال الفكري، وتركز على استطلاع الآراء والاتجاهات التي تعتبر مهمة في تأثيرها غير المباشر على أداء عمليات المعرفة وتحقيق نتائجها المرغوبة بالاعتماد على الخبرة الذاتية والتقدير الشخصي للقائمين بالدراسة أو مقترحي النموذج، ويدخل ضمن هذه النماذج أداة تقييم معرفة الإدارة، التقييم الذاتي لإنتاجية ذوي المهن المعرفية، بطاقة الدرجات الموزونة لقياس وإدارة أصول المعرفة.

☞ **أنماط المرتبطة بقياس مكونات رأس المال الفكري:** يركز هذا النمط على قياس قيمة رأس المال الفكري ومكوناته الأساسية (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلية، رأس المال العلاقات)، وتتولى هذه المقاييس تحويل المعرفة والأصول المعرفية غير الملموسة في أقسام الشركة المختلفة إلى أشكال الملكية الفكرية لتكون أكثر تحديدا وأسهل استخداما.

☞ **أنماط قياس القيمة السوقية:** هذه المقاييس تركز على الفرق بين القيمة الدفترية لأصول المعرفة وقيمتها السوقية، وتعتمد غالباً على الأسس والمبادئ المالية والمحاسبية، ومن أهم أمثلتها) القيمة السوقية، القيمة الدفترية، القيمة غير الملموسة المحسوبة.

أتمّاط قياس العائد على المعرفة: هذه الأتمّاط تقوم على أساس احتساب العائد على الأصول المحسوبة وحسب الصيغة التالية: العائد على الأصول = العوائد قبل الضريبة/ الأصول الملموسة للشركة. ومن ثمّ مقارنته مع متوسط الصناعة، وأن الفرق يمكن أن يكون بمثابة عائد على المعرفة، ومن أمثلتها القيمة غير الملموسة محسوبة المكاسب رأس المال المعرفي، ونموذج القيمة المضافة (العائد على المعرفة).

2.2. السلوك الإبداعي:

2.2.1. مفهوم السلوك الإبداعي:

وردت تعريف الباحثين والمفكرين إداريين في ما يخص السلوك الإبداعي مما أدّى إلى ظهور مفاهيم متعددة له، كما أنّه بات من أساسيات المنظمات التي تبحث عن التميز والإبداع، والجدول الموالي يُظهر بعض الباحثين وآرائهم (سحر، 2017، صفحة 115) جدول رقم(3): مفهوم السلوك الإبداعي من وجهة نظر الباحثين.

المفهوم	الباحث ورقم الصفحة
قرارات الفرد أو الجماعة أو المنظمة على الإبداع، وأن هذه القرارات يجب أن تؤخذ لتتمكن تلك الجهات من تقديم ناتج جديد وذكر خصائص الفرد المبدع من خلال قدراته على توليد أفكار غير اعتيادية.	Khandawallu, 1977,533
محصلة قرارات متعددة يتخذها الفرد وتبدأ بإدراك الوضع القائم ثم الاهتمام به وجمع المعلومات عنه، وإيجاد البدائل وتقييمها ومن ثم تجريب هذه البدائل، وقد ينتهي السلوك الإبداعي برفض فكرة معينة أو تبنيها.	Spence,1994,55
السلوك أو التصرف المميز الذي يمارسه الفرد أو المجموعة في موقع العمل، وليس بالضرورة أن ينتج عن إنتاج جديد أو خدمة جديدة.	السالم،1999،100
المبادرة التي يبديها الفرد في قدرته على التخلص من السياق العادي للتفكير واتباع نمط جديد من التفكير.	حمادات،2007،310
عملية خلق الأفكار الجديدة والبعيدة عن السياق التقليدي في التفكير واستحداث كافة الطرائق والأساليب التي من شأنها تحويل هذه الأفكار إلى واقع مطبق وذو قيمة نافعة للمنظمة.	النواسية،2009،234
سلوك يعتمد على القابليات الإبداعية والصادر من فرد أو جماعة بشرط أن يتميز بالجدة، الطلاقة، الوفرة والمرونة.	الزيات،2009،24
السلوك الذي ينتهي فيه الفرد إلى شق طريق جديد، أو ابتكار أشياء مستحدثة، أو إفراز فكر غير مسبوق.	ذيب والطروانة،2011،482

المصدر: (سحر، 2017، صفحة 115)

من خلال التعاريف الواردة في جدول أعلاه يمكن أن نعرف السلوك الإبداعي على أنه مجموعة من التصرفات والقرارات المميزة الصادرة من الفرد وبمكناها أن تساهم في تطوير منتج أو خلق أفكار جديدة أو خدمة جديدة مستحدثة تميز المنظمة وتخلق لها قيمة.

2.2.2. تحليل مفهوم السلوك الإبداعي:

تري دراسة (الأحمد،2008) إلى أن فهم السلوك الإبداعي بالمؤسسة يتركز على نقطتين مهمتين (جوال، 2015، صفحة 178)

النقطة الأولى: أن السلوك الإبداعي يعتبر أحد أتمّاط أو أشكال السلوك التنظيمي.

النقطة الثانية: التركيز والتفريق بين السلوك الإبداعي والناتج الإبداعي.

ومن خلال هذه الرؤية للسلوك الإبداعي يتبين أن السلوك الإبداعي يتضمن شقين، فالأول مرتبط بجانب النفسي والاجتماعي للفرد ويتمثل في تحليل تصرفات الفرد داخل المنظمة، وأما الشق الثاني يتعلق بنواتج الإبداع كحصيلة للجهود سواء كانت تصرفات وسلوكيات أو كانت أشياء جديدة مقدمة كأفكار جديدة أو سلعة جديدة أو خدمة أو منتج جديد.

2.2.3. مستويات السلوك الإبداعي:

تميز ثلاثة مستويات من السلوك الإبداعي في المنظمات وهي (الحاج و نعيمة، 2016، صفحة 166):

2.2.3.1. الإبداع على مستوى الفرد:

هو الإبداع الذي يحققه الأفراد الذين يمتلكون قدرات وسمات إبداعية، وركز هذا النوع على الشخصية المبدعة، حيث تم تحديد السمات التي تُميّز الشخصية المبدعة عن غيرها من حيث القدرات والاستعدادات والميول مثل (العميان، 2008، الصفحات 293-294):

- 👉 حب الاطلاع: فهو دائم البحث عن كل ما هو جديد وغير مألوف.
- 👉 المتابعة: المبدع هو إنسان مصر على تحقيق النتيجة بتطوير أفكاره.
- 👉 الثقة بالنفس: أي لدى المبدع ثقة كاملة بنفسه وقدراته و يؤمن بما يفكر فيه.
- 👉 الاستقلالية في الحكم: أي أن المبدع لا يتشبث بآراء الآخرين، وإنما يسعى إلى خلق أفكار جديدة كما قد يعتمد على أفكار الغير ويطورها.

👉 حب المخاطرة و الطموح: فالمبدع يأتي بأفكار جديدة ويسعى إلى تجريبها وتنفيذها، حتى وإن كان هناك احتمال في الفشل وعدم تحقيق نتيجة فهو شخص مغامر وطموح.

2.2.3.2. الإبداع على مستوى الجماعة:

هو الإبداع الذي يتم تحقيقه أو التوصل إليه من قبل الجماعة، واعتماد على خاصية التداؤب، فإن إبداع الجماعة يفوق كثيراً مجموع الإبداعات الفردية، وذلك بسبب التفاعل فيما بينهم وإمكانية تبادل الرأي والمعارف والخبرات بين الجماعة. ويتأثر إبداع الجماعة بالعوامل الآتية (حسين، 2009، صفحة 306):

- 👉 الرؤية: تزداد احتمالات الإبداع لدى الجماعة حينما يشاطر أفرادها مجموعة قيم والأفكار مشتركة التي تتعلق بأهداف الجماعة.
- 👉 مشاركة آمنة: إن البيئة والمناخ يحفزان الأفراد على التعبير بحرية عن أفكارهم (بدون إتهام مضاد)، وتعززان الإبداع الناجح.
- 👉 الالتزام بالتميز في الأداء: الالتزام بالتميز والتفوق في الأداء يشجع على إيجاد مناخ يسمح للأفراد بتقييم إجراءات العمل والعمل على تحديدها بشكل مستمر.

👉 دعم و مؤازرة الإبداع: فحتى يتحقق الإبداع يجب توفير المساندة والدعم لعملية التغيير.

👉 عُمر الجماعة: لما تكون الجماعة حديثة التكوين تميل إلى الإبداع أكثر من الجماعة القديمة.

2.2.3.3. الإبداع على مستوى المنظمة:

وهو الإنتاج الإبداعي في المنظمة من قبل مواردها البشرية، حيث أصبح الإبداع بالمنظمات ضرورة إذا ما أرادت التميز والاستمرارية، فيجب عليها أن تجعل الإبداع أسلوب عملها وممارستها اليومية، ويمكن تحقيق ذلك بتوافر الشروط التالية (عراية ورحيمي، 166-167):

- 👉 ضرورة إدراك أن الإبداع والريادة تحتاج إلى أشخاص ذوي تفكير عميق، وذوي علاقة بالمفاهيم، ويقدرن القيمة العلمية للنظريات الحقيقية الواقعية، ولديهم رغبة الاستطلاع.
- 👉 ضرورة تعلم حل المشكلات بصورة إبداعية.
- 👉 ضرورة تنمية المهارات والقدرات الإبداعية لدى الأفراد إيجاد حلول للمشكلات وتعزيزها.

2.2.4. مقومات وأنواع السلوك الإبداعي:

تلخص دراسة (النمر، 1990) مقومات السلوك الإبداعي من خلال مجموعة من العناصر، وهي (جوال، 2015، صفحة 181):
الذكاء: يؤكد الباحثون على أن كل مبدع ذكي، والعكس غير صحيح، فالذكاء شرط أساسي للسلوك الإبداعي لكنه ليس كافٍ، حيث يحتاج إلى مقومات أخرى مرتبطة بشخصية الفرد من جهة وبخصائص البيئة من جهة أخرى. لذا يجب على الفرد أن يتوفر فيه الحد الأساسي للذكاء.

الانفعالية: الشخص الذي يميل إلى السلوك الإبداعي غالباً ما يتسم بالاتزان والنضج الانفعالي، كما أنه يشعر بالأمان وعدم الخوف والاستقلالية والثقة بالنفس، بالإضافة لكونه يقدر ذاته كما يقدر الآخرين ويحترم آرائهم ويساعدهم.

الدافعية: وتعتبر عن قرار يصدر من داخل الفرد، في أن يتحرك نحو التنفيذ والممارسة بطابع إبداعي.

التعلم: تعتبر المعرفة والمعلومات وسعة الاطلاع ضرورية لتنمية السلوك الإبداعي.

الاجتماعية: إنّ توفير المناخ الاجتماعي الملائم والعلاقات الإنسانية بين العاملين في المؤسسة له تأثير كبير على المبادرة والمحافظة على السلوك الإبداعي، لذا يعد المناخ التنظيمي الداعم أرضاً خصبة لتنمية التفكير الإبداعي وتحفيز السلوكيات والممارسات الإبداعية.

الزمن: أظهرت دراسات عديدة أن التركيز والعمل الجاد لمدة لا تقل عن عشر سنوات في مجال التخصص ضروري لتنمية السلوك الإبداعي، لكن هذا لا يعتبر قاعدة عامة وخصوصاً مع تطور بيئة الأعمال وارتفاع أهمية المعرفة وحجم تأثيرها، لذا يمكن القول أن العامل يحتاج إلى فترة من الزمن لكي يظهر في سلوكه الإبداع، وهذه الفترة تختلف من عامل إلى آخر ومن مؤسسة إلى أخرى.

3. الدراسة الميدانية:

3.1. مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين كافة في مؤسسة مطاحن الحضنة بالمسييلة والمقدر عددهم (230)، عاملاً.

3.2. اختيار العينة:

بعد تحديد إطار المعاينة (قائمة بعمال المؤسسة) تم توزيع 100 استمارة، واسترجعت منها 61 صالحة للتحليل.

3.2.1. الأساليب والاختبارات الإحصائية المستعملة في الدراسة:

قصد الوصول إلى الأهداف المرجوة، وللإجابة على الإشكالية، واختبار فرضيات الدراسة تم استخدام الاختبارات الإحصائية التالية:

- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha): تم استخدامه لغرض تقدير ثبات أداة القياس المستخدمة في الدراسة، حيث كلما

اقتربت قيمة هذا المعامل من الواحد الصحيح كلما كان ثباتاً جيداً. (عز، 2008، صفحة 536)

- المتوسط والانحراف المعياري: وذلك لوصف خصائص مجتمع الدراسة اعتماداً على التكرارات والنسب المئوية، ومعرفة طبيعة

الاتجاهات.

- اختبار (kolmogrov-Smirnov): لكشف عن اعتدالية البيانات.

- معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient): وذلك لقياس العلاقات الارتباطية بين الفقرات والأبعاد.

- تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis): وذلك لمعرفة تأثير متغيرات المستقلة على المتغير التابع.

- اختبار T في حالة عينة واحدة (T-test): للتعرف على وجود فروق ذات دلالة إحصائية من عدمها في آراء المستجوبين تجاه متغيرات

الدراسة تبعا للمتغيرات الشخصية.

- اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) (One Way Analysis of Variance) : للتعرف على وجود فروق ذات دلالة إحصائية من عدمها في آراء المستجوبين اتجاه متغيرات الدراسة تبعا للعوامل الديموغرافية لأكثر من فئتين.
- اختبار (Lsd): للمقارنات البعدية بغرض التعرف على صالح الفروقات ذات الدلالة الإحصائية بين فئات المتغيرات الشخصية والوظيفية.

3.2.2. تنمية أداة القياس الخاصة بالدراسة

إن الهدف الأساسي من دراستنا هو معرفة مدى تأثير أبعاد رأس المال الفكري على السلوك الإبداعي، ولأجل هذا الغرض تم تنمية مقياس باستخدام طريقة ليكرت الخماسي، كما يلي:

جدول رقم(4): نقاط الاستجابة حسب سلم ليكرت

5	4	3	2	1
موافق بشدة	موافق	لست متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة

المصدر: (سليم أبو زيد، 2010، صفحة 27)

وقمت إدارة الاستبيان من قبل الباحثان لكون أن حجم العينة كان صغيراً، خلصنا إلى أنّ المقياس المناسب لتحقيق أهداف الدراسة هي الاستبيان، وذلك لعدم توفر المعلومات المرتبطة بالموضوع الدراسة وكذلك صعوبة الحصول عليها باستخدام الأدوات الأخرى كالمقابلات الشخصية، الملاحظة... الخ، وبناءً على الدراسة النظرية من طرف الباحثان ومن خلال الاطلاع لما توفر من الأدبيات قمنا بتصميم الاستبيان، حيث تم عرض صورته المبدئية للتحكيم من قبل أساتذة مختصين في المجال، وقام الباحثان باستبعاد الفقرات التي لم تحظى بالاتفاق بين السادة المحكمين، وتم إجراء التصويبات اللازمة الموصي بها إلى أنّ أصبح بـ (33) عبارة في صورته النهائية حيث قسمت كالآتي:

أ. الجزء الأول المتغيرات الديموغرافية:

اشتملت البيانات المتغيرات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة، وكانت هذه المتغيرات هي: (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الخبرة، التصنيف الوظيفي).

ب. الجزء الثاني محاور أداة الدراسة:

اشتملت على محورين رئيسيين، وتكونت من (33) عبارة موجهة إلى أفراد عينة الدراسة موزعة كما يلي:

- المحور الأول رأس المال الفكري: يتعلق هذا المحور رأس المال الفكري الموجود بالمؤسسة، ومن أجل تحديد آرائهم نحو رأس المال الفكري تم تحديد أبعاد هذا المتغير حيث تضمن أربعة أبعاد، وتندرج تحته (18) عبارة موزعة على النحو التالي:
 - رأس المال البشري: يندرج هذا البعد بالعبارة التالية: (1،2،3،4،5،6)؛
 - رأس المال الهيكلي: يندرج هذا البعد بالعبارة التالية: (7،8،9،10،11،12)؛
 - رأس المال علاقتي: يندرج هذا البعد بالعبارة التالية: (13،14،15،16،17،18).

- المحور الثاني السلوك الإبداعي: يتعلق هذا المحور بسلوك الأفراد نحو الإبداع بمطاحن الحضنة بولاية المسيلة، حيث شمل هذا المتغير (15) عبارة ابتداءً من العبارة رقم (19) إلى العبارة (33).

3.3. الخصائص السيكمترية لأداة القياس:

كما تم قياس الخصائص السيكمترية (الصدق والثبات) لأداة القياس وذلك حتى نتأكد من اعتماديتها.

3.3.1. صدق أداة القياس الخاصة بالدراسة:

يقصد بصدق أداة القياس التأكيد من أن مقياس الدراسة (الاستبانة) صالحة لقياس ما أعدت من أجل قياسه حيث تم حساب الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان، وذلك بحساب معاملات الارتباط (Pearson) بين كل عبارة والدرجة الكلية للبعد التابع له كما يلي: (حيواني و بن زروال، 2016، الصفحات 234-235)

3.3.1.1. الاتساق الداخلي لعبارات أبعاد المتغير الأول: رأس المال الفكري.

جدول رقم(05): معاملات الارتباط بين درجات فقرات محور رأس المال الفكري مع الدرجة الكلية لكل بعد.

رأس المال العلاقي		رأس المال الهيكلي		رأس المال البشري	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
0.687**	13	0.669**	07	0.556**	01
0.607**	14	0.703**	08	0.425**	02
0.710**	15	0.492**	09	0.621**	03
0.757**	16	0.684**	10	0.632**	04
0.623**	17	0.560**	11	0.747**	05
0.620**	18	0.524**	12	0.637**	06

**دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01)

المصدر: إعداد الباحثين بناءً على مخرجات (spss).

يتضح من جدول أعلاه، أن معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد التابعة له والخاص بمحور رأس المال الفكري موجبة، وأن جميع العبارات كانت دالة إحصائياً عند مستوى معنوية يساوي (0.01)، وبناءً على النتائج موضحة في الجدول أعلاه تدل على أن هناك ارتباط داخلي بين فقرات محور رأس المال الفكري لمقياس الدراسة، وهذا ما يؤكد وجود ارتباط داخلي قوي بين جميع فقرات مقياس الدراسة.

3.3.1.2. الاتساق الداخلي لعبارات المتغير الثاني: السلوك الإبداعي

جدول رقم(06): معاملات الارتباط بين درجات عبارات محور السلوك الإبداعي مع الدرجة الكلية للمحور.

السلوك الإبداعي									
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
0.524**	31	0.694**	28	0.626**	25	0.525**	22	0.432**	19
0.602**	32	0.659**	29	0.525**	26	0.428**	23	0.660**	20
0.574**	33	0.668**	30	0.492**	27	0.550**	24	0.580**	21

دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01).

المصدر: إعداد الباحثين بناءً على مخرجات (spss).

يتضح من الجدول أعلاه، أن معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور التابعة له والخاص بمحور السلوك الإبداعي موجبة، وأن جميع العبارات كانت دالة إحصائياً عند مستوى معنوية يساوي (0.01)، وبذلك تعتبر صادقة لما وضعت لقياسه فيما يخص هذا المحور، وبناءً على هذه النتائج متوصل إليها تدل على أن هناك ارتباط داخلي بين عبارات محور السلوك الإبداعي لأداة الدراسة.

3.3.1.3. الاتساق الداخلي بين الأبعاد مع الدرجة الكلية لمقياس الدراسة

في هذه المرحلة نقوم باختبار الصدق البنائي للاستبانة ومن أجل هذا نقوم بحساب معامل ارتباط Pearson بين درجة كل بعد من أبعاد متغيرات الدراسة مع الدرجة الكلية لجميع فقرات كل المحاور والنتائج المتحصل عليها موضحة في الجدول أدناه:

جدول رقم(07): معاملات الارتباط بين الأبعاد الدراسة مع الدرجة الكلية للدراسة.

الرقم	أبعاد المقياس	عدد الفقرات	معامل الارتباط Pearson	مستوى المعنوية
1	رأس المال البشري	06	0.722**	0.00
2	رأس المال الهيكلي	06	0.739**	0.00
3	رأس المال العلاقي	06	0.827**	0.00
	رأس المال الفكري	18	0.915**	0.00
	السلوك الإبداعي	15	0.873**	0.00

المصدر: إعداد الباحثان بناءً على مخرجات (spss).

يبين الجدول (07)، أن معاملات الارتباط بين درجة أبعاد المتغير الأول مع الدرجة الكلية لجميع فقرات محاور الدراسة موجبة وأن جميع الأبعاد كانت دالة إحصائياً عند مستوى معنوية يساوي (0.01). كما يتضح من نفس الجدول، أن معاملات الارتباط بين درجة كل محور من محاور متغيرات الدراسة مع الدرجة الكلية لجميع فقرات محاور موجبة، وأن جميع المتغيرات كانت دالة إحصائياً عند مستوى معنوية يساوي (0.01). و بناء على هذه النتائج متوصل إليها من خلال نفس الجدول يؤكد أن هناك ارتباط داخلي قوي بين جميع فقرات مقياس الدراسة، وبالتالي فإن مقياس الدراسة يتمتع بصدق بنائي قوي.

3.3.2. ثبات أداة القياس الخاصة بالدراسة:

تم استخدام معامل ألفا كرونباخ لتقدير معامل الثبات والجدول الموالي يوضح قيم معامل الثبات للمقياس:

جدول رقم(08): معاملات الثبات لمحاور أداة القياس

الرقم	أبعاد الدراسة	عدد الفقرات	معامل الثبات
1	رأس المال البشري	06	0.797
2	رأس المال الهيكلي	06	0.789
3	رأس المال العلاقي	06	0.845
	رأس المال الفكري	18	0.879
	السلوك الإبداعي	15	0.871
	الدراسة ككل	33	0.912

المصدر: إعداد الباحثين بناءً على مخرجات (spss).

يتضح من خلال الجدول (08) أنّ معامل ثبات الدراسة لكل بعد من أبعاد رأس المال الفكري تراوحت بين (0.789)، في حدها الأدنى أمام بعد رأس المال الهيكلي و(0.845) في حدها الأعلى أمام بعد رأس المال العلاقي، وهي قيم جيدة وبالتالي تتمتع بثبات جيد. كما يتضح من نفس الجدول أنّ معامل الثبات للمحور الأول رأس المال الفكري كانت قيمته (0.879) وهي قيمة عالية

وثبات جيد. أما معامل الثبات بالنسبة للمحور الثاني الخاص بالسلوك الإبداعي في المؤسسة محل الدراسة كانت قيمته (0.871)، هي أيضا قيمة مرتفعة ومنه ثبات جيد.

أما بالنسبة لمعامل ثبات الدراسة ككل بلغت قيمته (0.912)، وبالتالي فالدراسة تتمتع بثبات مرتفع، أي يوجد ثبات واتساق في إجابات الأفراد بدرجة عالية، مما يدل كل هذا أن أداة القياس التي أعدت للقياس هي ثابتة في جميع فقراتها وهي جاهزة للتطبيق.

3.4. اختبار اعتدالية البيانات:

الهدف من هذا الاختبار هو اختيار استخدام الأساليب المعلمية أو اللامعلمية، وقد تم الاعتماد على برنامج SPSS v25 لإنجاز اختبار اعتدالية بيانات الدراسة والنتائج ملخصة في الجدول التالي:

جدول رقم (09): اختبار اعتدالية البيانات.

اختبار Kolmogorov-Smirnov لاختبار الفرضية			
الفرضية العدم			العينة المسحوبة من المجتمع تتبع بياناتها التوزيع الطبيعي
الفرضية البديلة			العينة المسحوبة من المجتمع لا تتبع بياناتها التوزيع الطبيعي
المتغير	إحصائية الاختبار	القيمة الاحتمالية Sig	القرار
رأس المال الفكري	0.108	0.072	يتبع التوزيع الطبيعي
السلوك الإبداعي	0.081	0.200	يتبع التوزيع الطبيعي
الأخطاء	0.068	0.200	يتبع التوزيع الطبيعي

المصدر: إعداد الباحثين بناءً على مخرجات (spss).

يوضح الجدول رقم (09) أنّ القيمة الاحتمالية (Sig) لجميع متغيرات الدراسة وكذلك البواقي كانت أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)، وعليه نقبل الفرض العدم القائل بطبيعية البيانات، ونرفض الفرض البديل القائل بعدم طبيعية البيانات، وعليه فإنّ متغيرات الدراسة تخضع للتوزيع الطبيعي، ومنه يمكن استعمال الأساليب الإحصائية المعلمية.

3.5. تشخيص ووصف مستوى إدراك متغيرات الدراسة لدى العاملين في المؤسسة محل الدراسة:

يهدف هذا المطلب إلى تشخيص ووصف مستوى إدراك متغيرات الدراسة على النحو التالي:

3.5.1. مستوى إدراك أبعاد رأس المال الفكري لدى العاملين في مؤسسة مطاحن الحنونة بالمسيلة.

يتم تشخيص ووصف مستوى الإدراك من خلال تقديم تصور عام لأبعاد رأس المال الفكري داخل مؤسسة مطاحن الحنونة بالمسيلة مع تقديم صورة مفصلة عن كل بعد من متغير الدراسة رأس المال الفكري وذلك من خلال أبعاده: (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، وبعد رأس المال العلاقتي)، ونقوم بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية مع تحديد مستويات الموافقة لكل بعد من الأبعاد لمعرفة مستوى إدراك المتغير المستقل للدراسة وهذا ما توضحه الجداول الموالية:

3.5.1.1. بُعد رأس المال البشري:

جدول رقم (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستويات الموافقة لبعد رأس المال البشري.

عبارات بعد: رأس المال البشري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه العام
لدى العاملين المهارات والمعارف اللازمة لأداء مهامهم	3.3770	0.8198	4	موافق
يتبادل العاملين ذوي الخبرة مع العاملين الجدد في المعرفة.	3.6721	0.6511	1	موافق بشدة

موافق	2	0.9056	3.4754	يملك الأفراد القدرة على الإبداع في العمل والقيام بحل المشاكل بشكل فعال	03
موافق	3	0.8674	3.4590	تطبق المؤسسة برامج تدريبية فاعلة لزيادة معارف ومهارات العاملين بشكل مستمر	04
موافق	4	0.9859	3.3770	تناسب مؤهلات العاملين مع وظائفهم الموكلة لهم	05
لست متأكد	5	0.8683	3.3491	تعمل المؤسسة على الاستفادة من ذوي المهارات والخبرات العلمية والفنية وتوليهم مكانة خاصة	06
متوسط	//	0.5501	3.4754	المستوى العام	

المصدر: إعداد الباحثين بناءً على مخرجات (spss).

من خلال النتائج الموضحة في الجدول (10)، يتضح أن المستوى العام لبعء رأس المال البشري لأفراد عينة الدراسة متوسط وذلك بمتوسط حسابي قدره (3.4754)، وانحراف معياري قدره (0.5501)، مما يشير إلى وجود تباين قليل في إجابات أفراد العينة حول هذا البعد، وقد تشير هذه النتيجة المتوسطة على حد علم الباحثان إلى قلة اهتمام المؤسسة بالأفراد ذوي المهارات والقدرات ويرجع هذا إلى طابع المؤسسة العمومي، وهذا ما يؤدي إلى انخفاض في مستوى الرضا لدى العاملين مما يجعل أدائهم بشكل روتيني فقط، إضافة إلى عدم توافق الأفراد مع وظائفهم بشكل الجيد، ونقص البرامج التدريبية التي تساعد في تبسيط العمل وتنمية معارف وتصقل خبرات العاملين.

3.5.1.2. بُعء رأس المال الهيكلي:

جدول رقم(11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستويات الموافقة لبعء رأس المال الهيكلي.

الاتجاه العام	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عبارات بعد: رأس المال الهيكلي	
موافق	2	0.90415	3.5574	يوجد بالمؤسسة نظام فعال يساعد على تنظيم المعلومات واسترجاعها.	01
موافق	2	0.90415	3.5574	يتم تطوير العمليات الإدارية باستمرار للتقليل من الأخطاء في العمل	02
موافق	3	0.92388	3.5246	تُخصّص المؤسسة ميزانية كافية لبرامج التطوير وتدريب العاملين	03
موافق	1	1.02269	3.5902	يوفر الهيكل التنظيمي للمؤسسة درجة كبيرة من الوضوح في طبيعة العلاقات القائمة بين الرؤساء والمرؤوسين	04
لست متأكد	5	0.93271	3.1148	تتبنى المؤسسة هيكل تنظيمي مرن، يزود العاملين التسهيلات اللازمة لأداء مهامهم بشكل متميز وبسهولة	05
لست متأكد	4	0.94667	3.3443	يضمن الهيكل التنظيمي للمؤسسة تدفق و سريان المعرفة اللازمة لجميع المستويات الإدارية في المؤسسة	06
متوسط	//	0.59748	3.4481	المستوى العام	

المصدر: إعداد الباحثين بناءً على مخرجات (spss).

من خلال النتائج الموضحة في الجدول (11) يتضح أن المستوى العام لبعء رأس المال الهيكلي لأفراد عينة الدراسة متوسط وذلك بمتوسط حسابي قدره (3.4481) وانحراف معياري قدره (0.59748) مما يشير إلى وجود تباين في إجابات أفراد العينة حول هذا

البعء، وتعزى هذه النتيجة المتوسطة إلى نقص في تدفق المعلومات بين المستويات الإدارية بالمؤسسة، التي تساعد في تسهيل وتبسيط العمليات الإدارية ووضوح أدوار والتقليل من أخطاء العمل، إضافة نقص في البرامج التدريبية بناءً على طلب الموظفين وتصوراتهم التدريبية بل يقتصر التدريب على أداء العمل فقط وليس تحسينه والارتقاء به، كما أنّ تدريب أفراد عينة الدراسة لا يُسهم في تطوير العاملين بالشكل المطلوب، وقد تكمن المشكلة في عدم الاستخدام الأمثل لتخصصات العاملين وذلك بوضعهم في مجالات عمل مختلفة، بالإضافة إلى امتلاك بعض أفراد العينة لتخصصات تختلف وطبيعة عملهم، وهذا ما يجعل الفرد غير قادر على التغلب على نقاط ضعفه في عمله وبالتالي انخفاض مستوى الاداء والقدرة على إنجاز المهام بكفاءة وفعالية ومساهمة في تكوين قاعدة تخزين معرفية للمؤسسة.

3.5.1.3. بعد رأس المال علاقتي:

الجدول رقم(12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستويات الموافقة لبعء رأس المال علاقتي.

الاتجاه العام	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عبارات بعد: رأس المال علاقتي	
لست متأكد	1.00273	3.3770	تقوم المؤسسة بدراسات استطلاعية مستمرة للتعرف على رغبات الزبائن المتنوعة	01
موافق	0.96892	3.6230	تهتم المؤسسة بتحقيق الرضا وولاء الزبائن والحفاظ على علاقات الطيبة معهم.	02
موافق	1.01921	3.6230	تميل المؤسسة إلى نقل مسؤولية تنفيذ الوظائف الثانوية لديها إلى مجموعة من المتعاملين المتخصصين	03
موافق	1.13320	3.5574	تقوم المؤسسة بمسح دوري للبيئة التنافسية للتعرف على الخدمات التي يقدمها المنافسون.	04
موافق	1.05711	3.4426	المؤسسة تسعى إلى التعلم وإضافة قيمة لها من خلال التعاون مع مؤسسات في نفس المجال	05
موافق	1.17650	3.5574	تحرص المؤسسة على مراعاة الظروف الاقتصادية للمجتمع عند تقديم خدماتها للمستفيدين	06
متوسط	0.73504	3.5301	المستوى العام	

المصدر: إعداد الباحثين بناءً على مخرجات (spss).

من خلال النتائج الموضحة في الجدول (12)، يتضح أنّ المستوى العام لبعء رأس المال علاقتي لأفراد عينة الدراسة متوسط وذلك بمتوسط حسابي قدره (3.5301)، وانحراف معياري قدره (0.73504)، مما يشير إلى وجود تباين في إجابات أفراد العينة حول هذا البعء، وتعود هذه النتائج إلى عدم تعرف المؤسسة برغبات وأذواق الزبائن بشكل أفضل ودوري، نظراً للبيئة التنافسية التي تعمل فيها المؤسسة وخاصة المؤسسات الخاصة حيث يقدمون نفس المنتجات إضافة، إلى افتقار مسوحات دورية من قبل المؤسسة للبيئة الخارجية التي تعمل فيها حتى يتبين لها الخدمات والمنتجات التي يقدمها منافسوها في السوق من جهة وتقرب إلى أذواق ورغبات الزبائن من جهة أخرى.

3.5.2. مستوى إدراك السلوك الإبداعي في مؤسسة مطاحن الحضنة محل الدراسة

جدول رقم(13): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستويات الموافقة لعبارة السلوك الإبداعي.

الاتجاه العام	موافق	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عبارات محور السلوك الإبداعي
موافق	9	0.87622	3.6393	1 نعمل على تطبيق أساليب جديدة لحل أية مشكلة
موافق	8	0.85091	3.6721	2 تنجز الأعمال الموكلة لنا بأسلوب متطور
موافق	9	0.91077	3.6557	3 نعمل على توليد أفكار جديدة وتجريبها بشكل دائم
موافق	2	0.85059	3.9016	4 لدي القدرة على رفض ما هو خاطئ من تعليمات وإجراءات
موافق	2	0.90747	3.9016	5 أرغب في العمل ضمن فريق تسوده روح المجازفة
موافق	4	0.81314	3.8525	6 طرح الأفكار الجديدة دون تردد وخوف من فشلها
موافق	5	0.85858	3.7869	7 نعمل على تقديم أفكار مستحدثة بالعمل حتى لو لم تطبق
موافق	6	0.82977	3.7541	8 لدي القدرة على التفكير السريع في مختلف ظروف العمل
موافق	1	0.85379	3.9344	9 أركز على تحديد تفاصيل العمل ومراحله قبل البدء في تنفيذه
موافق	3	0.86555	3.8689	10 أقوم بتجربة الأفكار والأساليب الجديدة في العمل
موافق	7	0.95814	3.6885	11 تدعم المؤسسة الأفكار والممارسات الجديدة
موافق	11	1.14853	3.4590	12 أشجع الآخرين على تغيير طرق عملهم وأسعى لمساعدتهم على ذلك
موافق	10	0.98790	3.6066	13 لدي القدرة على التنبؤ بمشاكل العمل قبل وقوعها
موافق	8	0.90777	3.6721	14 أهتم بالمشاركة في حل المشاكل التي تعيق أعمال الآخرين
موافق	6	1.02723	3.7541	15 أحرص على معرفة أوجه الخلل والقصور فيما أقوم به من عمل
مرتفع	//	0.52222	3.7432	المستوى العام

المصدر: إعداد الباحثين بناءً على مخرجات (spss).

يتضح من خلال الجدول رقم (13)، أنّ مستوى السلوك الإبداعي كان مرتفعاً لدى أفراد عينة الدراسة، وهذا ما يعكسه المتوسط الحسابي العام المرجح لهذا البعد إذ بلغ (3.7432)، بانحراف معياري قدره (0.52222)، مما يشير إلى وجود تباين في إجابات أفراد عينة الدراسة حول ما جاء في هذا المتغير، وهو ما يعكس موافقتهم على أغلب عبارات هذا المحور، وتشير هذه النتيجة إلى أن أفراد العينة يمتلكون قدرات وإمكانيات ومقومات العمل الفعال ينمي السلوك الإبداعي لديهم متمثلاً في (القدرة والدافعية) وعليه فيجب على مؤسسة مطاحن الحضنة بولاية المسيلة استغلال هذه المهارات والقدرات بشكل جيد وتوظيفها على أحسن وجه، مما يساعدها في خلق قيمة تميزها عن باقي المنافسين وبهذا تضمن نجاحها واستمراريتها.

3.5.3. مستوى إدراك محاور الدراسة ككل

جدول رقم (14): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستويات الموافقة لمتغيرات الدراسة.

الاتجاه	الانحراف	المتوسط الحسابي	المحور
متوسط	0.52706	3.4845	رأس المال الفكري
مرتفع	0.52222	3.7432	السلوك الإبداعي
متوسط	0.47018	3.6021	الدراسة ككل

المصدر: إعداد الباحثين بناءً على مخرجات (spss).

يتضح من خلال جدول رقم (14)، أن مستوى رأس المال الفكري كان متوسطاً أو مستوى السلوك الإبداعي كان مرتفعاً لدى أفراد عينة الدراسة، وهذا ما يعكسه المتوسط الحسابي المرجح لهذين البعدين إذ بلغا (3.4845)، (3.7432)، على التوالي بانحراف معيار يقدره (0.52706)، (0.52222) على التوالي مما يدل على وجود تباين قليل في إجابات أفراد عينة الدراسة حول

ما جاء في هذين المتغيرين، أما المستوى العام للدراسة ككل، فقد كان متوسطاً، وذلك بناءً على المتوسط الحسابي العام المرجح حيث بلغ (3.6021)، بانحراف معيار يقدره (0.47018)، مما يدل إلى وجود تباين قليل في إجابات أفراد العينة حول متغيرات الدراسة.

واستناداً إلى النتائج التي تم التوصل إليها فإن هناك مبرر لقبول الفرضية الرئيسية الأولى والتي مفادها:

«يوجد مستوى إدراك متوسط لمتغيرات الدراسة (رأس المال الفكري، السلوك الإبداعي)، لدى العاملين في مؤسسة مطاحن الحضنة بولاية المسيلة»، والذي يعكسه المستوى المتوسط للدراسة ككل.

3.6. وصف العلاقة باستخدام نموذج الانحدار المتعدد

حيث تضمنت الفرضية الرئيسية ثانية ما يلي: «توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=05.0$)،

للرأس المال الفكري بأبعاده (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال علاقتي) على السلوك الإبداعي في مؤسسة مطاحن الحضنة بولاية المسيلة».

بما أن البيانات التي يولدها مقياس ليكرت هي ذات مستوى قياس فترتي interval scal فإنه يمكن استخدام نموذج الانحدار المتعدد لغرض وصف العلاقة بين المتغيرات المستقلة (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال علاقتي)، والمتغير التابع (السلوك الإبداعي) (Joe, Michael , & Niek , 2020, pp. 407-409).

3.6.1. تقدير معادلة الانحدار المتعدد:

لهذا الغرض تم الاستعانة بأسلوب تحليل الانحدار المتعدد وهو أسلوب إحصائي يسمح بوصف العلاقة وإبراز تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع، وقد تم استخدام برنامج Spss لتقدير معادلة الانحدار المتعدد، وكانت النتائج كما يلي:
جدول رقم(15): نتائج تقدير معالم نموذج الانحدار المتعدد واختبار معنوية المعالم والنموذج الكلي.

تقدير نموذج العام لمتغيرات الدراسة									
القدرة التفسيرية	اختبار النموذج			اختبار المعاملات			تقدير معالم النموذج		المتغيرات المستقلة
	معامل التحديد R2	مستوى الدلالة (F)	قيمة (F)	مستوى الدلالة (T)	اختبار T-test	الخطأ المعياري S.E(B)	قيم المعاملات Bcoff		
0.411	معنوي	0.000	13.278	معنوي	0.000	4.688	0.370	1.377	الثابت
				معنوي	0.030	2.224	0.120	0.268	رأس المال البشري
				غير معنوي	0.670	0.428	0.125	-0.053	رأس المال الهيكلي
				معنوي	0.000	3.851	0.093	0.358	رأس المال العلاقتي
معادلة النموذج: $y = 1,733 + 0,268x_1 - 0,053x_2 + 0,358x_3 + \varepsilon$									
قيمة F الجدولة عند درجة حرية (57.3) = 2,766.					قيمة T الجدولية عند مستوى دلالة $\alpha(0.05)=1.672$				

المصدر: إعداد الباحثين بناءً على مخرجات (spss).

3.6.2. القدرة التفسيرية للنموذج:

3.6.2.1. اختبار فيشر (تحليل التباين):

بعد أن تم تقدير معادلة الانحدار فإنه لا بد من تفحص جودة المطابقة الإحصائية لهذه المعادلة، أي جودة النموذج وذلك من خلال جدول تحليل التباين ANOVA لإيجاد قيمة F المحسوبة للتأكد من جودة النموذج ككل، وكذلك قيم ستودنت t والموافقة لقيم معاملات الانحدار الجزئية، وعليه يتم اختبار فرض العدم H_0 : القائل بأن:

$$H_0: B_1 = B_2 = B_3 = 0$$

عند مستوى معنوية، 0.05 حيث يمكن استخراج قيمة F الجدولية من جداول فيشر وقيمتها كما يلي:

من خلال النتائج الواردة في الجدول (12)، يتضح أن قيمة مستوى الدلالة (F)، وبالبالغة (0.000)، أقل من مستوى الدلالة المفروض والذي يبلغ $(\alpha=0.05)$ ، وأن قيمة (F) المحسوبة التي بلغت (13.278) أكبر من قيمتها الجدولية وبالبالغة $F_{0.05}=2.766$

3.6.2.2. معامل التحديد:

يسمح معامل التحديد من معرفة القدرة التفسيرية للنموذج، وكانت قيمته 0.411 أي أن المتغيرات المستقلة (أبعاد رأسمال الفكري) تفسر 1.41% من التباين في المتغير التابع (السلوك الإبداعي)، وهذه النسبة مقبولة في البحوث الاجتماعية، إذ أننا نتعامل مع متغيرات إدارية تتعلق بالعنصر البشري وهي غير قابلة للملاحظة بشكل مباشر، وعليه يمكن استخدام هذا النموذج في وصف العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.

3.6.2.3. اختبار معنوية معاملات معادلة الانحدار باستخدام اختبار ستودنت t:

من مخرجات برنامج spss الملخص في الجدول رقم (15) نجد كلاهما دالة إحصائياً ماعدا المعامل β_2 . واستناداً إلى النتائج التي تم التوصل إليها نقبل الفرضية الرئيسية الثانية (H_1) في جزئية معينة، حيث نستنتج بأنه: "توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$) لأبعاد رأس المال الفكري، (رأس المال البشري، رأس المال العلائقي) على السلوك الإبداعي في مطاحن الحضنة بولاية المسيلة". كما نرفضها في جزئية معينة، ونقبل بالفرضية الصفرية (H_0) في جزئية: "لا توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$)، لبعد رأس المال الفكري، (رأس المال الهيكلي) على السلوك الإبداعي في مطاحن الحضنة بولاية المسيلة".

3.7. اختبار الفروق بين متغيرات الدراسة

الفرضية الرئيسية الثالثة: «لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$)، لآراء المستجوبين تجاه متغيرات الدراسة (رأس المال الفكري، السلوك الإبداعي) تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، مستوى التعليمي، الخبرة، التصنيف الوظيفي)، لدى العاملين بمطاحن الحضنة بولاية المسيلة».

حيث تضمنت الفرضية الرئيسية الثالثة ما يلي:

- الفرضية الفرعية الأولى: «لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$)، حول آراء العمال المستجوبين تجاه متغيرات الدراسة (رأس المال الفكري والسلوك الإبداعي)، تعزى للعوامل الشخصية (الجنس)، لدى العاملين بمطاحن الحضنة بولاية المسيلة».

- الفرضية الفرعية الثانية: «لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$)، لآراء العمال المستجوبين تجاه متغير الدراسة (رأس المال الفكري)، تعزى للعوامل الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، مستوى التعليمي، الخبرة، التصنيف الوظيفي)، لدى العاملين بمطاحن الحنّنة بولاية المسيلة».

- الفرضية الفرعية الثالثة: «لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$)، لآراء المستجوبين تجاه متغير الدراسة (السلوك الإبداعي)، تعزى للعوامل الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، مستوى التعليمي، الخبرة، التصنيف الوظيفي)، لدى العاملين بمطاحن الحنّنة بولاية المسيلة».

3.7.1. اختبار الفرضية الفرعية الأولى للفرضية الرئيسية الثالثة:

ومفادها أنّه: «لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$)، حول آراء العمال المستجوبين تجاه متغيرات الدراسة (رأس المال الفكري والسلوك الإبداعي)، تعزى للعوامل الشخصية (الجنس)».

وللتحقق من وجود فوارق دالة إحصائية تعزى إلى متغير الجنس، نستخدم اختبار (T-Test) للمقارنات الثنائية والجدول يبين ذلك:
جدول رقم (16): اختبار (T-Test) حسب متغير نوع الجنس.

قيمة T-Test		الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	النوع الاجتماعي	المجال
مستوى الدلالة	القيمة T					
0.230	-1.212	0.59036	3.4189	37	ذكر	رأس المال الفكري
		0.40195	3.5856	24	أنثى	
0.540	0.617	0.54980	3.7766	37	ذكر	السلوك الإبداعي
		0.48347	3.6917	24	أنثى	
0.675	-0.422	0.5815	3.5815	61		المجموع
		3.6338	3.6338			

المصدر: إعداد الباحثين بناءً على مخرجات (spss).

✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$)، وذلك استنادا إلى أن قيمة (T) المحسوبة لمتغير رأس المال الفكري، والبالغة (-1.212)، أقل من قيمتها الجدولة والبالغة (2,766)، بالإضافة إلى أن مستوى المعنوية لمتغير رأس المال الفكري بلغ (0.230)، وهو أكبر من مستوى المعنوية المفروض والبالغ ($\alpha = 0.05$).

✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$)، وذلك استنادا إلى أن قيمة (T) المحسوبة لمتغير السلوك الإبداعي، والبالغة (0.617)، أقل من قيمتها الجدولة والبالغة (2,766)، كما أن مستوى المعنوية لمتغير السلوك الإبداعي، بلغ (0.540)، وهو أكبر من مستوى المعنوية المفروض والبالغ ($\alpha = 0.05$).

✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$)، وذلك استنادا إلى أن قيمة (T) المحسوبة لمتغيرات الدراسة (رأس المال الفكري والسلوك الإبداعي)، والبالغة (-0.422)، أقل من قيمتها الجدولة والبالغ (2,766)، كما أن مستوى المعنوية لمتغيرات الدراسة (رأس المال الفكري والسلوك الإبداعي)، بلغ (0.675)، وهو أكبر من مستوى المعنوية المفروض والبالغ ($\alpha = 0.05$).

وطبقاً لهذه النتائج فهناك مبرر بقبول الفرضية الفرعية الأولى والتي تتضمن: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول آراء العاملين المستجوبين تجاه متغيرات الدراسة (رأس المال الفكري والسلوك الإبداعي)، تعزى للجنس.

وهذه النتائج تفسر أن العاملين في مطاحن الحفنة بولاية المسيلة محل الدراسة حسب عينة الدراسة، لا يؤثر عامل اختلاف الجنس في آرائهم وبالتالي هم يحملون نفس الاتجاهات والتصورات تجاه رأس المال الفكري والسلوك الإبداعي.

3.7.2. اختبار الفرضية الفرعية الثانية للفرضية الرئيسية الثالثة:

والتي تنص على ما يلي: « لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$)، لآراء العمال المستجوبين تجاه متغير الدراسة (رأس المال الفكري)، تعزى للعوامل الشخصية والوظيفية (العمر، المستوى التعليمي، الخبرة، التصنيف الوظيفي)، لدى العاملين في مطاحن الحفنة بولاية المسيلة ».

وللتعرف على صحة الفرضية الفرعية الثانية قمنا بإجراء اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova)، لأنه يحتوي على أكثر من فئتين وهي (العمر، المستوى التعليمي، الخبرة، التصنيف الوظيفي)، حيث توصلنا إلى النتائج الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم(17): يوضح تحليل التباين الأحادي لاتجاهات المستجوبين نحو رأس المال الفكري وفقاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية

المتغير	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
العمر	بين المجموعات	3	1.094	0.365	1.335	0.272
	داخل المجموعات	57	15.574	0.273		
المستوى التعليمي	بين المجموعات	1	0.194	0.194	0.696	0.407
	داخل المجموعات	59	16.473	0.279		
الخبرة	بين المجموعات	3	2.013	0.671	2.609	0.060
	داخل المجموعات	57	14.655	0.257		
التصنيف الوظيفي	بين المجموعات	3	1.913	0.638	2.463	0.072
	داخل المجموعات	57	14.755	0.259		

المصدر: إعداد الباحثين بناءً على مخرجات (spss).

بناءً على النتائج الواردة في الجدول أعلاه يمكننا تحليل التباين في اتجاهات المستجوبين نحو رأس المال الفكري وفقاً للمتغيرات

الشخصية والوظيفية حيث نلاحظ كالتالي:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$)، لاتجاهات المستجوبين نحو رأس المال الفكري لدى العاملين في مؤسسة مطاحن الحفنة محل الدراسة تعزى للعمر، وذلك استناداً إلى أن قيمة (F) المحسوبة للمتغير رأس المال الفكري، والبالغ (1.335)، أقل من قيمتها الجدولة والبالغة (2,766)، بالإضافة إلى أن مستوى المعنوية لمتغير رأس المال الفكري، بلغ (0.272)، وهو أكبر من مستوى المعنوية المفروض والبالغ ($\alpha=0.05$)، مما يدل على أن العمر لا يؤثر في اتجاهات وتصورات أفراد عينة الدراسة لدور رأس المال الفكري في تنمية السلوك الإبداعي في مؤسسة مطاحن الحفنة محل الدراسة، نظراً لوجودهم في ظروف عمل واحدة تمكنهم من تحديد رأس المال فكري في تنمية السلوك الإبداعي للعاملين.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$)، لاتجاهات المستجوبين نحو رأس المال الفكري لدى العاملين في مؤسسة مطاحن الحنّنة محل الدراسة، تعزى للمستوى التعليمي، وذلك استناداً إلى أنّ قيمة (F) المحسوبة لمتغير رأس المال الفكري، والبالغة (0.696)، أقل من قيمتها الجدولة والبالغة (2,766)، بالإضافة إلى أنّ مستوى المعنوية لمتغير رأس المال الفكري، بلغ (0.407)، وهو أكبر من مستوى المعنوية المفروض والبالغ ($\alpha=0.05$).

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$)، لاتجاهات المستجوبين نحو رأس المال الفكري لدى العاملين في مؤسسة مطاحن الحنّنة محل الدراسة تعزى للخبرة، وذلك استناداً إلى أنّ قيمة (F) المحسوبة لمتغير رأس المال الفكري، والبالغة (2.609)، أقل من قيمتها الجدولة والبالغة (2,766)، بالإضافة إلى أنّ مستوى المعنوية لمتغير رأس المال الفكري بلغ (0.060)، وهو أكبر من مستوى المعنوية المفروض والبالغ ($\alpha=0.05$)، وبالتالي فإن النتيجة تدل على أنّ العاملين في مؤسسة مطاحن الحنّنة محل الدراسة لا يؤثر عامل الخبرة في رؤيتهم وبالتالي لهم نفس اتجاهات والتصورات اتجاه دور رأس المال الفكري في تنمية السلوك الإبداعي.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$)، لاتجاهات المستجوبين نحو رأس المال الفكري لدى العاملين في مؤسسة مطاحن الحنّنة محل الدراسة تعزى للتصنيف الوظيفي، وذلك استناداً إلى أنّ قيمة (F) المحسوبة لمتغير رأس المال الفكري، والبالغة (2.463)، أقل من قيمتها الجدولة والبالغة (2,766)، بالإضافة إلى أنّ مستوى المعنوية لمتغير رأس المال الفكري بلغ (0.072)، وهو أكبر من مستوى المعنوية المفروض والبالغ ($\alpha=0.05$).

وطبقاً لهذه النتائج فهناك مبرر بقبول الفرضية الفرعية الثانية للفرضية الرئيسية الثالثة على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$)، حول آراء العمال المستجوبين اتجاه متغير الدراسة (رأس المال الفكري)، تعزى للعوامل الشخصية والوظيفية (العمر، المستوى التعليمي، الخبرة، التصنيف الوظيفي)، لدى العاملين بمؤسسة مطاحن الحنّنة بولاية المسيلة.

3.7.3. اختبار الفرضية الفرعية الثالثة للفرضية الرئيسية الثالثة:

والتي تنصّ على ما يلي: « لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$)، لآراء المستجوبين اتجاه متغير الدراسة (السلوك الإبداعي)، تعزى للعوامل الشخصية والوظيفية (العمر، المستوى التعليمي، الخبرة، التصنيف الوظيفي)، لدى العاملين بمؤسسة مطاحن الحنّنة بولاية المسيلة».

وللتعرف على صحة الفرضية الفرعية الثالثة قمنا بإجراء اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) حيث توصلنا

إلى النتائج الموضحة في الجدول الموالي:

جدول رقم (18): يوضح تحليل التباين الأحادي لاتجاهات المستجوبين نحو السلوك الإبداعي وفقاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية

المتغير	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
العمر	بين المجموعات	3	1.672	0.557	2.163	0.102
	داخل المجموعات	57	14.691	0.258		
المستوى التعليمي	بين المجموعات	1	0.056	0.056	0.201	0.655
	داخل المجموعات	59	16.307	0.276		
الخبرة	بين المجموعات	3	2.852	0.951	4.011	0.012
	داخل المجموعات	57	13.511	0.237		

							سنوات
0.19983	0.52645*	0.16158	0.41256*		0.16158	0.03034	15/ 6 سنة
0.21314	0.11389			0.16158	-0.41256	0.17777	-0.3822* 25 /16 سنة
		0.21314	-0.11389	0.19983	-0.52645*	0.21314	-0.41256* 26 سنة

المصدر: إعداد الباحثين بناءً على مخرجات (spss).

يتضح من خلال الجدول (19) أنّ الفروق تكون بين الفئة الأكثر خبرة التي هي (أكثر من 26 سنة) والفئة أقل خبرة (أقل من 5 سنوات)، بفارق معنوي يقدر ب: 0.49611 دال عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$)، وأيضا الفئة (من 6 إلى 15 سنة)، بفارق معنوي والمقدر ب (0.52645) ودال إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)، كما تعود الفروق أيضا بين الفئة (بين 16 و 25 سنة)، والفئة (بين 6 و 15 سنة)، بفارق معنوي يقدر بـ (0.41256) دال عند مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$)، وأيضا الفئة (أقل من 5 سنوات) بفارق معنوي يقدر ب: (0.17777)، وكان دالا إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)، ويعزى ذلك على حد علم الباحث إلى سنوات العمل وطبيعة توظيف العاملين من قبل المؤسسة أي حالتهم أو وضعيتهم اتجاه المنصب.

ومنه نستنتج أن الفروق الأقل معنوية كانت حسب الترتيب التالي:

1- بين الفئة (من 16 إلى 25 سنة)، والفئة (أقل من 5 سنوات)؛

2 - بين الفئة (من 16 إلى 25 سنة)، والفئة (من 6 إلى 15 سنة)؛

3 - بين الفئة (أكثر من 26 سنة)، والفئة (أقل من 5 سنوات)؛

4 - بين الفئة (أكثر من 26 سنة)، والفئة (من 6 إلى 15 سنة).

وبناءً على ما سبق نقبل الفرضية الرئيسية الثالثة (H_0)، في جزئية معينة، بأنه: «لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول آراء المستجوبين اتجاه متغير الدراسة (رأس المال الفكري)، تعزى للعوامل الشخصية والوظيفية (العمر، المستوى التعليمي، الخبرة، المسمى الوظيفي)، لدى العاملين بمؤسسة مطاحن الحضنة بولاية المسيلة».

كما نرفضها في جزئية معينة، ونقبل بالفرضية البديلة (H_1)، في جزئية معينة: «توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول آراء المستجوبين اتجاه متغير الدراسة (السلوك الإبداعي)، تعزى للعوامل الشخصية والوظيفية (الخبرة)، لدى العاملين بمؤسسة مطاحن الحضنة بولاية المسيلة».

3.8. مناقشة نتائج الدراسة:

- مستوى الادراك لمتغير الدراسة (رأس المال الفكري) كان متوسطا، وهذا ما أشارت عليه نتائج أبعاد متغير (رأس المال الفكري)، حيث كانت جميعها بمستوى متوسط مع وجود تباين نوعا ما في إجابات العينة المبحوثة مما يدل على وجود القليل من التشتت لدى إجابات العينة المدروسة.

- مستوى الادراك لمتغير الدراسة (السلوك الإبداعي) كان مرتفعا، وهذا ما أشارت عليه نتائج أبعاد متغير (السلوك الإبداعي)، مع وجود تباين نوعا ما في إجابات العينة المبحوثة مما يدل على وجود القليل من التشتت لدى إجابات العينة المدروسة.

- بينما مستوى ادراك الدراسة ككل جاء متوسطا لدى العينة المبحوثة وهذا ما أشارت إليه نتيجة المتوسط الحسابي للدراسة ككل.

- أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أنه توجد علاقة تأثير لأبعاد رأس المال الفكري، (رأس المال البشري، رأس المال العلاقتي) على السلوك الإبداعي لدى العاملين في مؤسسة مطاحن الحضنة بولاية المسيلة.
- كما أظهرت النتائج عدم وجود تأثير لبعد رأس المال الفكري (رأس المال الهيكلي) على السلوك الإبداعي لدى العاملين في مؤسسة مطاحن الحضنة بولاية المسيلة.
- وبناءً على نتائج متوصل إليها نقبل الفرضية الرئيسية الثانية (H_1) في جزئية، بأنه: " توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$) لأبعاد رأس المال الفكري (رأس المال البشري، رأس المال العلاقتي) على السلوك الإبداعي في مطاحن الحضنة بولاية المسيلة."
- ونرفضها في جزئية أخرى، ونقبل بالفرضية الصفرية (H_0) في جزئية: لا توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$)، لبعد رأس المال الفكري (رأس المال الهيكلي) على السلوك الإبداعي في مطاحن الحضنة بولاية المسيلة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$)، حول آراء المستجوبين اتجاه متغير الدراسة (رأس المال الفكري، السلوك الإبداعي)، تعزى للجنس، لدى العاملين بمؤسسة مطاحن الحضنة بولاية المسيلة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$)، حول آراء المستجوبين اتجاه متغير الدراسة (رأس المال الفكري)، تعزى للعوامل الشخصية والوظيفية (العمر، المستوى التعليمي، الخبرة، التصنيف الوظيفي)، لدى العاملين بمؤسسة مطاحن الحضنة بولاية المسيلة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$)، حول آراء المستجوبين اتجاه متغير الدراسة (السلوك الإبداعي)، تعزى للعوامل الشخصية والوظيفية (العمر، المستوى التعليمي، التصنيف الوظيفي)، لدى العاملين بمؤسسة مطاحن الحضنة بولاية المسيلة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$)، حول آراء المستجوبين اتجاه متغير الدراسة (السلوك الإبداعي)، تعزى للخبرة، لدى العاملين بمؤسسة مطاحن الحضنة بولاية المسيلة.
- وبناءً على ما سبق نقبل الفرضية الرئيسية الثالثة (H_0) في جزئية معينة بأنه: « لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول آراء المستجوبين اتجاه متغير الدراسة (رأس المال الفكري، السلوك الإبداعي)، تعزى للعوامل الشخصية والوظيفية (العمر، المستوى التعليمي، الخبرة، المسمى الوظيفي)، لدى العاملين بمؤسسة مطاحن الحضنة بولاية المسيلة».
- كما نرفضها في جزئية معينة، ونقبل بالفرضية البديلة (H_1)، في جزئية معينة: « توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول آراء المستجوبين اتجاه متغير الدراسة (رأس المال الفكري، السلوك الإبداعي)، تعزى للخبرة، لدى العاملين بمؤسسة مطاحن الحضنة بولاية المسيلة».

3.8.1. الاقتراحات:

- وعليه ندلي ببعض الاقتراحات التي نراها مهمة:
- الاهتمام بالموارد الفكرية والمعرفية التي تمتلكها وتحوزها المؤسسة ومحاولة الاستثمار فيها، باعتبارها أهم الموجودات التي تمكنها من النجاح والتفوق.
- الاهتمام بعملية استقطاب المهارات، مما يسهم في طرح وتقديم أفكار جديدة والإبداعية التي من شأنها تعطي للمؤسسة التفرد والتميز.

- يتوجب على المؤسسة تطوير العاملين وصقل مواهبهم وتنمية قدراتهم ومهاراتهم، من خلال برامج تدريبية خاصة.
 - تشجيع وتحفيز العاملين على تنمية وتطوير أدائهم وإعطائهم مجالاً للإبداع وطرح أفكارهم.
 - تبني المؤسسة نظام حوافز ذو فعالية، مما يساعد على خلق بيئة تنافسية بين العاملين ويساهم في خلق مناخ عمل يساعد على التفكير والإبداع والابتكار.
 - يجب على المؤسسة تحليل بيئتها باستمرار
- 3.9. قائمة المراجع:

- Ahmed Yousef, A. (2019). Intellectual Capital in Light of Creativity and Copetitiveness: Overview of Organizations' Intangible Assets. *The Journal of Social Sciences Research*, 5(7), 1135-1143.
- Jian, X., & Jingsuo, L. (2018). The Impact of Intellectual capital on SMEs' Performance in China. *Journal of Intellectual Capital*, 20(4), 488-509.
- Joe, F., Michael, P., & Niek, B. (2020). *Essentials of Business Research Methods* (éd. 4 edition). New York: Routledge.
- البطراوي تامر. (2017). أبحاث في الاقتصاد السياسي- النظرية الاقتصادية الكلية عرض ومناقشة (الإصدار 1). الاسكندرية، مصر: دار بيبول.
- الزبيدي سحر. (2017). التشارك المعرفي وعلاقته بالسلوك الابداعي. مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، 19(2)، 132-108.
- العزاوي محمد عبدالوهاب. (2013). أثر أبعاد رأس المال الفكري في السلوك الإبداعي للعاملين. مجلة الإدارة والاقتصاد، 36(94)، 331-314.
- حريم حسين. (2009). إدارة المنظمات-منظور كلي (الإصدار الثانية). عمان، الاردن: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- راوية حسن. (2005). مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية. مصر: الدار الجامعية.
- عبد الفتاح عز. (2008). مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام (spss). جدة، السعودية: دار خوارزم العلمية للنشر والتوزيع.
- عرابية الحاج، ورحيمي نعيمة. (2016). مساهمة التمكين في تعزيز السلوك الإبداعي لدى العاملين. مجلة التنمية الاقتصادية، 1(2)، 172-161.
- فرحاتي لويذة. (2016). دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية، (اطروحة دكتوراه في علوم التسيير، تخصص تنظيم الموارد البشرية). بسكرة: جامعة محمد خيضر.
- كريمة حيواني، وفتيحة بن زروال. (2016). تقنين إستبيان محتوى العمل لروبار كرزك في مجال التعليم. مجلة العلوم الإنسانية(6)، 225-246.
- محمد خير سليم أبو زيد. (2010). التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام برمجية SPSS (الإصدار الطبعة الأولى). عمان، الأردن: دار جرير للنشر والتوزيع.
- محمد سعيد جوال. (2015). التمكين وأثره في تنمية السلوك الإبداعي بالمؤسسة الاقتصادية، اطروحة دكتوراه علوم في علوم التسيير. كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، الشلف: جامعة حسيبة بن بوعلي.
- محمود سليمان العميان. (2008). السلوك التنظيمي. عمان: دار الوائل.
- مريم يوسف. (2016). أثر رأس المال الفكري على جودة التعليم العالي، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، شعبة تسيير المنظمات. باتنة: جامعة الحاج لخضر.
- مصعب عبدالله عبدالرحمن حسن. (2018). الدور الوسيط للتوجه بالتعلم في العلاقة بين رأس المال الفكري والإبداع الإداري بالشركات السودانية، اطروحة دكتوراه الفلسفة في غدارة الاعمال. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان.
- مؤيد محمد علي الفضل. (2009). العلاقة بين رأس المال الفكري وخلق القيمة. مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية، 11(3)، 190-173.
- ميسون علي عبدالمهدي. (2017). رأس المال الفكري ودوره في جودة الأداء المؤسسي، رسالة ماجستير في القيادة والإدارة. غزة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، فلسطين: جامعة الأقصى.