

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية



رقم التسجيل:

رقم التسلسل:

عنوان الأطروحة:

الإبداع التنظيمي ودوره في تنمية الرأس مال الفكري بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث في علم اجتماع تنمية وتسيير الموارد
البشرية

إشراف

إعداد الطالبة:

أ.د. حومر سمية

جلال نجاة

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الانتماء	الصفة
دنبري لطفى	أستاذ التعليم العالي	جامعة أم البواقي	رئيسا
حومر سمية	أستاذ التعليم العالي	جامعة التكوين المتواصل	مشرفا ومقررا
العمراوي زكية	أستاذ التعليم العالي	جامعة أم البواقي	مناقشا
شباب محمد أمين	أستاذ محاضر "أ"	جامعة أم البواقي	مناقشا
لغويل سميرة	أستاذ التعليم العالي	جامعة باتنة	مناقشا
جبلي فاتح	أستاذ محاضر "أ"	جامعة تبسة	مناقشا

السنة الجامعية: 2021--2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

131

كلمة شكر و عرفان

"ربي أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي و أن أعمل صالحا ترضاه وأدخلني برحمتك في عبادك الصالحين" - النمل 19- .

اللهم للعلم هديتنا وبالعلم أنرت حياتنا، فعلمنا ما ينفعنا وأنفعنا بما علمتنا وزدنا علما، نحمدك أن وفقتنا في عملنا هذا ويسرته لنا. ربي لك الحمد كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك حمدا كثيرا طيبا مباركا فيه، إذ وفقنتني في إتمام هذا العمل ويسرت لي الأمر العسير، أرجو اللهم أن تتقبل مني هذا العمل وأنت راض عني.

وعملا بقول الرسول محمد صلى الله عليه وسلم: " لا يشكر الله من لا يشكر الناس" إذ يحدونني واجب الوفاء بالجميل أن أتقدم ببالغ التقدير والاحترام وأسمى عبارات الشكر وآيات العرفان، الى كل من ساعدني وشجعني من قريب أو بعيد لاتمام هذا الطريق الذي بدأت، الى كل الأحباب والخلان والزملاء والأصدقاء.

كما أتقدم بموفور الشكر وخالص الثناء وعظيم التقدير والعرفان إلى الأستاذة المشرفة الدكتورة حومر سمية لما قدمته لي من نصائح ساعدتني في إتمام هذا العمل. وإلى كل الأساتذة الأفاضل الذين نهلت على أيديهم العلم منذ نعومة أظفري إلى هذه الساعة، أخص بالذكر أساتذة جامعة تبسة وأساتذة جامعة أم البواقي.

ولا يفوتني أن أتقدم بالشكر الجزيل إلى كل عمال مؤسسة إسمنت تبسة من مختلف المستويات التنظيمية على تفهمهم ومساعداتهم لي.

مع نجاة جلال

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
	شكر وعرهان
	الملخص
	فهرس المحتويات
	فهرس الأشكال
	فهرس الجداول
	فهرس الملاحق
01	مقدمة
	الفصل الأول: التصور المفاهيمي للدراسة
07	تمهيد
08	1- إشكالية الدراسة
11	2- فرضيات الدراسة
12	3- أسباب اختيار الموضوع
13	4- أهمية الدراسة
13	5- أهداف الدراسة
14	6- تحديد المفاهيم
14	6-1- المفاهيم الأساسية
18	6-2- المفاهيم الثانوية
20	7- الدراسات السابقة
21	7-1- دراسات جزائرية
23	7-2- دراسات عربية
26	7-3- دراسات أجنبية
31	خلاصة الفصل
	الفصل الثاني: مدخل الى الإبداع التنظيمي
34	تمهيد
35	1- ماهية الإبداع التنظيمي
35	1-1- تطور الاهتمام بالإبداع في الفكر التنظيمي

36	1-2-أهمية الإبداع التنظيمي
37	1-3-خصائص الإبداع التنظيمي
38	1-4-مراحل العملية الإبداعية
39	2-أنواع الإبداع التنظيمي ومستوياته
39	2-1-أنواع الإبداع التنظيمي
41	2-2-مستويات الإبداع التنظيمي
42	3-متطلبات الإبداع التنظيمي ومعيقاته
42	3-1-متطلبات الإبداع التنظيمي
43	3-2-معوقات الإبداع التنظيمي
45	4-الأساليب الإبداعية في المنظمات
45	4-1-التعلم التنظيمي
45	4-2-الهندرة
47	4-3-الإدارة بالأهداف
47	4-4-إدارة الجودة الشاملة
48	4-5-إدارة المعرفة
49	4-6-الثقة التنظيمية
50	5-الإبداع التنظيمي والمؤسسة الاقتصادية الجزائرية
53	خلاصة الفصل

الفصل الثالث: الإبداع التنظيمي والرأسمال الفكري في الأدبيات النظرية

56	تمهيد
57	1-ماهية الرأسمال الفكري
57	1-1-تطور الاهتمام بالرأسمال الفكري
58	1-2-أهمية الرأسمال الفكري
58	1-3-خصائص الرأسمال الفكري
60	1-4-مكونات الرأسمال الفكري
61	2-تنمية الرأسمال الفكري ومعيقاته
62	2-1-تنمية الرأسمال الفكري
63	2-2-معوقات الرأسمال الفكري
64	3-الإبداع التنظيمي وعلاقته بالرأسمال الفكري

65	4-مقاربة نظرية لموضوع الإبداع التنظيمي والرأسمال الفكري
66	4-1-المدخل البيروقراطي الإداري
68	4-2-المدخل السلوكي
70	4-3-المدخل الحديث
73	4-4-المدخل السوسولوجي
78	خلاصة الفصل

الفصل الرابع: الإطار المنهجي للدراسة

81	تمهيد
82	1-مجالات الدراسة الميدانية
82	1-1-المجال المكاني
83	1-2-المجال الزمني
85	1-3-المجال البشري
86	2-المنهج المستخدم وأدوات جمع البيانات
86	2-1-المنهج المستخدم
87	2-2-أدوات جمع البيانات
91	3-مجتمع البحث وخصائصه السوسيوومترية
101	خلاصة الفصل

الفصل الخامس: عرض النتائج وتحليلها

104	تمهيد
105	1-عرض النتائج وفق مقاييس الإحصاء الوصفي
105	1-1-عرض نتائج اختبار صحة الفرضية الأولى
115	1-2-عرض نتائج اختبار صحة الفرضية الثانية
123	1-3-عرض نتائج اختبار صحة الفرضية الثالثة
133	2-اختبارات إحصائية تقيس مدى صحة الفرضية الرئيسية
133	1-1-معامل الارتباط بيرسون
134	2-2-نتائج اختبار تحليل التباين في اتجاه واحد ANOVA
135	2-3-تحليل التباين للانحدار الثنائي لاختبار صلاحية نموذج الفرضية الرئيسية
136	3-النتائج العامة
141	خلاصة

الفصل السادس: مناقشة النتائج

144	تمهيد
145	1-مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات
145	1-1-مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الأولى
145	1-2-مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الثانية
146	1-3-مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الثالثة
147	1-4-مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الرئيسية
147	2-مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة
147	2-1-مناقشة النتائج في ضوء الدراسات الجزائرية
149	2-2-مناقشة النتائج في ضوء الدراسات العربية
151	2-3-مناقشة النتائج في ضوء الدراسات الأجنبية
152	3-مناقشة النتائج في ضوء النظريات
152	3-1-المدخل الإدارية والبيروقراطي
154	3-2-المدخل السلوكي
155	3-3-المدخل الحديث
157	3-4-المدخل السوسولوجي
160	4-استخلاص النتائج العامة
161	خلاصة الفصل
163	خاتمة
165	اقتراحات وتوصيات
168	قائمة المراجع
177	الملاحق

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
61	مخطط يوضح مكونات الرأس المال الفكري	01
86	توزيع المورد البشري لمؤسسة إسمنت تبسة وفق متغير الفئات المهنية	02
93	توزيع عناصر البحث وفق الجنس	03
94	توزيع عناصر البحث وفق العمر	04
96	توزيع عناصر البحث وفق المستوى العلمي	05
97	توزيع عناصر البحث وفق المستوى المهني	06
99	توزيع عناصر البحث وفق الأقدمية في العمل	07
100	توزيع عناصر البحث وفق طبيعة عقد العمل	08

قائمة الجداول

ص	العنوان	الرقم
46	مقارنة بين النمط التقليدي ونمط الهندرة في تصميم الأعمال في المنظمات	01
59	مقارنة بين رأس المال الفكري ورأس المال المادي	02
85	توزيع المورد البشري لمؤسسة إسمنت تبسة وفق متغيري الجنس والفئات المهنية	03
90	قائمة الأساتذة المحكمين للاستمارة	04
91	معامل الثبات ALPHA CRONBACH'S	05
92	توزيع عناصر البحث وفق متغير الجنس	06
93	توزيع عناصر البحث وفق متغير العمر	07
95	توزيع عناصر البحث وفق متغير المستوى العلمي	08
96	توزيع عناصر البحث وفق متغير المستوى المهني	09
98	توزيع عناصر البحث وفق متغير الأقدمية في العمل	10
99	توزيع عناصر البحث وفق متغير طبيعة عقد العمل	11
105	تهيئة الظروف الملائمة للتعلم بهدف تحفيز العاملين على النمو الوظيفي	12
106	توفير فرص التعلم الشامل لجميع العاملين بهدف تطوير مهاراتهم	13
107	توفر أنظمة المعلومات المستخدمة في المؤسسة معرفة مميزة تختصر المسافات	14
108	يساهم التعلم الجماعي (مع فريق العمل) في خلق نوع من تناسق الأفكار لديهم	15
109	يتم التعامل مع الأخطاء في المؤسسة بطرق إيجابية	16
110	يساهم التعلم من الأخطاء في معالجة نقائص الأداء الوظيفي	17
111	يخضع عمالك الى تقييم مستمر من طرف مسؤولك في العمل وفق ما تعلمته	18
112	تعمل المتابعة الجادة لأداء العاملين في دعم نقاط القوة لديهم	19
113	يساهم تشجيع المؤسسة على ثقافة التعلم المستمر في رفع كفاءة مواردها البشرية	20
114	تساهم استراتيجية التعلم في تنمية الرصيد المعرفي للمؤسسة	21
115	تهتم المؤسسة بالتجديد الشامل للعمليات والأساليب والأدوات بهدف مواكبة المستجدات	22
116	توفر تكنولوجيا الاتصال سهولة تداول المعلومات وتدفقها في كل الاتجاهات	23
117	تساهم الأنظمة الإلكترونية في تسهيل التعاملات الداخلية والخارجية للمؤسسة	24
118	يعمل الحوار بين فريق العمل على توليد الأفكار المثمرة لحل مشاكل العمل	25
119	يساهم تفويض السلطات في تمكين العاملين من مسؤولياتهم مما يؤهلهم للارتقاء مستقبلا	26

120	تساهم القيادة الفعالة في خلق اتجاه إيجابي لدى العاملين نحو العمل الجاد	27
121	تساهم ثقافة التجديد في خلق رؤى متجددة تحقق للمؤسسة التكيف مع التغيرات الخارجية	28
122	يساهم التجديد في بيئة العمل في خلق رصيد هيكلي وبشري يدعم مكانة المؤسسة التنافسية	29
123	تشعر بالراحة النفسية حينما تأتي للعمل في مؤسستك	30
124	دعم زملائك لك يمنحك حب المثابرة في العمل	31
125	شعورك بالتقدير والاحترام من طرف زملائك يرفع من روحك المعنوية	32
126	يساهم مناخ الثقة المتبادلة بين فريق العمل في تطوير قدرات العاملين	33
127	تشعر أن مسؤولك المباشر يهتم بمشاكلك الاجتماعية كما يهتم بمتابعة أدائك	34
128	تساهم بأفكارك مع مسؤولك المباشر وفريق العمل في حل مشكلات العمل اليومية	35
129	تعلم الثقة المتبادلة بين العامل ومسؤوله المباشر على تشجيعه على المبادرة في العمل	36
130	يساهم وضوح الأهداف والسياسيات في المؤسسة في تقوية شعورك بالأمن الوظيفي	37
131	يساهم تطبيق العدالة في منح الحقوق وفرض الواجبات في دعم شعورك بالانتماء للمؤسسة	38
132	تعلم الثقة بين العامل والإدارة العليا على خلق رصيد اجتماعي قوي يحقق للمؤسسة ميزة تنافسية	39
133	اختبار معامل الارتباط بيرسون	40
134	اختبار تحليل التباين في اتجاه واحد ANOVA	41
135	اختبار تحليل التباين للانحدار الثنائي	42

قائمة الملاحق

الصفحة	العنوان	الرقم
177	استبيان	01
182	الهيكل التنظيمي لمؤسسة اسمنت تبسة	02
183	سياسة مؤسسة اسمنت تبسة	03
184	ترخيص الزيارة الميدانية	04



مكتبة

يعيش العالم اليوم في بيئة شديدة الحركة والتغير إثر ما شهده من ثورة علمية تكنولوجية باهرة قلبت كل الموازين وفرضت التعامل مع الحياة بطرق مغايرة عن ذي قبل، حيث ساهمت تكنولوجيا الاتصال والمعلومات في شدة هذا التسارع والتطور الذي أعجز الأساليب التقليدية في التعاطي معه، لتظهر آليات إبداعية من خلق الفكر الإنساني الذي لطالما سعى إلى إيجاد حلول لمشكلات الحياة وتذليل صعوباتها بهدف تسهيل سبل عيشه والوصول إلى تحقيق أمنه ورفاهيته، بصفاتها مفاهيم حديثة أكثر فعالية في تكيفها مع هذا العالم ذو الخصائص المستجدة تستقي من الإبداع خصائص التجدد والمرونة وحل المشكلات وتقرنها بكل المتغيرات التنظيمية، لتصبح أساليب عمل جديدة تتضمن في طياتها كل آليات التكيف مع المواقف الطارئة بغية تحقيق النجاح والتميز، وباقتران التميز برضى الزبون الذي أصبحت رغباته وميولاته غير مستقرة اليوم أضحي لزاما على المؤسسة الاقتصادية حشد طاقاتها وتطوير إمكانياتها وقدراتها المادية والمعنوية، التي تعتبر المعرفة من أهمها على الإطلاق حتى تتمكن من فرض وجودها وضمان استمراريتها.

يعتبر الإبداع التنظيمي من المفاهيم الحديثة الهامة التي فرضت وجودها في عالم العمل والتنظيم لما له من أهمية كبيرة تنعكس إيجابا على مخرجات المؤسسة، يتلخص في مجموعة أساليب تتكامل فيما بينها لتشكل بيئة عمل محفزة للعمل والإبداع، وتمكن المؤسسة من الاستخدام الأمثل لإمكانياتها وطاقاتها المادية والبشرية والفكرية، كما يعد الرأسمال الفكري من الأصول الهامة التي تملكها المؤسسة حيث يصنفه الباحثين اليوم بأنه ثروة حقيقية لا تعرف النضوب ولا التقليد يتمثل في المعرفة التي تملكها المؤسسة، الموجودة في طرق العمل وإجراءاته والعلامة التجارية والمعرفة المخزنة في الحواسيب والتجهيزات، والمتواجدة ضمنا في عقول أفرادها المتميزين وفي علاقاتهم الداخلية والخارجية، يصبح أمرا جليا الجمع بين متغيرين هامين في واقع اقتصادي جزائري يبذل قصارى جهده لفرض وجوده في بيئة شديدة التغير والحركة.

ونظرا لأهمية الموضوع الكبيرة على الصعيد العلمي والعملية لأنه يحمل من حداثة الطرح ما يجعله يرقى لأن يساهم بجزء صغير من المعرفة من خلال البحث الميداني، ويحاول الكشف عن ما يشوب واقع المؤسسة الاقتصادية الجزائرية من صعوبات وعراقيل تحول بينها وبين تكيفها مع محيطها العملي، وتطرح الدراسة

الحالية إشكالية مدى مساهمة الابداع التنظيمي بأبعاده (التعلم التنظيمي، الهندرة والثقة التنظيمية) في تنمية الرأسمال الفكري بأبعاده (الرأسمال البشري، التنظيمي، الاجتماعي)، وقد واجهت الباحثة الكثير من الصعوبات خلال فترة انجاز هذه الدراسة في جوانبها النظرية والميدانية، فمن الجانب العلمي واجهت صعوبات البحث عن المراجع نظرا لحدثة الدراسة وقلة وجود المراجع، بالإضافة الى صعوبة التنقل الى الجامعة اثر ما عرفته الفترة من ضغوطات أحدثت تذبذبا في عمل الجامعة بسبب الحراك الوطني وموجة الإضرابات في العام الأول، وفي العام الثاني بسبب ظروف الحجر الصحي للوقاية من وباء كورونا المستجد الذي أدى الى توقف الدراسة والكثير من المؤسسات، وشمل هذا التباعد الصحي ميدان الدراسة فشكل عراقيل لتنتقل الباحثة وسط المؤسسة لجمع المعلومات، بالإضافة الى المناخ السلبي الذي عاشته المؤسسة في الآونة الاخيرة اثر عجزها عن تحقيق الأهداف السنوية وانخفاض أرقام مبيعاتها، بسبب ظروف البيئة السياسية والصحية التي انعكست سلبا على أعمالها، ما أثر على الروح المعنوية للعمال عموما وشكل عائقا في رصد آراء دقيقة وموضوعية حول الموضوع المدروس.

تم انجاز البحث الحالي وفق خطوات منهجية واضحة ومحددة المعالم ذكرت بالتفصيل في الفصل الأول والرابع، كما تمت عملية التوثيق وفق تقنيات الاسناد والاستشهاد والبيبلوغرافيا الخاصة بمدرسة علم النفس الأمريكية APA الإصدار السادس، وتم تنظيمه وفق خطة عمل مقسمة الى قسمين هامين قسم نظري ضم ثلاثة فصول ذكر فيها التصور المفاهيمي للدراسة، وأهم ما قيل في الجانب النظري فيما يخص متغيري الدراسة المستقل والتابع، حيث حاولت فيها الباحثة تلخيص النقاط الأساسية التي تحيط بجوانب الموضوع وفق ما يخدم أهداف الدراسة دون إطالة أو إسهاب، وقسم ميداني ضم ثلاثة فصول تضمنت الإطار المنهجي للدراسة الميدانية، وعرض النتائج المتحصل عليها مع التحليل الاحصائي والسوسيولوجي ثم مناقشتها في ضوء الفرضيات والدراسات السابقة ثم في ضوء النظريات وتم ترتيب عناصرها كالتالي:

الفصل الأول: تضمن تصور مفاهيمي للدراسة من تحديد الإشكالية وطرح التساؤلات ثم وضع فرضيات كإجابات مؤقتة لها وجب التحقق منها من خلال مراحل البحث، مع تبيان مدى أهمية الدراسة وأهدافها وأسباب اختيار الموضوع الذاتية والموضوعية، تحديد مفاهيم الدراسة المتمثلة في الإبداع التنظيمي وتنمية الرأس المال الفكري، بالإضافة إلى ذكر بعض الدراسات السابقة التي تم تصنيفها إلى جزائرية عربية وأجنبية.

الفصل الثاني: تضمن هذا الفصل عرض نظري كمدخل عام للإبداع التنظيمي حيث تم التطرق في البداية إلى ماهية الإبداع التنظيمي، أنواع الإبداع وأشكاله، متطلبات الإبداع التنظيمي ومعيقاته، الاستراتيجيات الداعمة للإبداع التنظيمي ثم واقع الإبداع التنظيمي في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

الفصل الثالث: تضمن هذا الفصل عرض نظري لموضوع الرأس المال الفكري والعلاقة التي تربطه بالإبداع التنظيمي نظريا بحيث تضمن ماهية الرأس المال الفكري، تنمية الرأس المال الفكري ومعيقاته، الإبداع التنظيمي وعلاقته بالرأس المال الفكري في تصور الباحثة ثم مقارنة نظرية للموضوع تضمنت المدخل البيروقراطي الإداري المدخل السلوكي والمدخل الحديث ثم المدخل السوسولوجي.

الفصل الرابع: تضمن هذا الفصل عرض الجانب المنهجي في الدراسة الميداني بحيث تم تحديد مجالات الدراسة (البشري، الزمني والجغرافي) والتعريف بها، ثم ذكر المنهج المستخدم فيها وأدوات جمع البيانات وفي الأخير تم عرض مجتمع البحث وخصائص عناصره السوسيو مهنية وفق جداول ورسومات بيانية تم استقاؤها من المحور الأول من استمارة البحث.

الفصل الخامس: تضمن هذا الفصل عرض بيانات الدراسة وتحليلها سوسولوجيا وإحصائيا وفق العناصر التالية: اختبار صحة الفرضية الأولى "للتعلم التنظيمي أدوار هامة في تنمية الرأس مال الفكري في مؤسسة إسمنت تبسة"، اختبار صحة الفرضية الثانية " للهندرة أدوار هامة في تنمية الرأس مال الفكري في مؤسسة إسمنت تبسة"، ثم اختبار صحة الفرضية الثالثة "للثقة التنظيمية أدوارا هامة في تنمية الرأس مال الفكري في

مقدمة

مؤسسة إسمنت تبسة"، ثم اختبار صحة الفرضية الرئيسية من خلال مجموعة اختبارات خاصة بالعلاقة والتنبؤ.

الفصل السادس: تضمن هذا الفصل مناقشة النتائج المتحصل عليها من الدراسة الميدانية في ضوء الفرضيات، وفي ضوء النظريات ثم في ضوء الدراسات السابقة وأخيرا استخلاص النتائج العامة.

خاتمة

اقتراحات وتوصيات

الفصل الأول

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للدراسة

تمهيد

- إشكالية الدراسة
- فرضياتها
- أسباب اختيار الموضوع
- أهمية الدراسة
- أهدافها
- تحديد مفاهيم الدراسة
- الدراسات السابقة
- خلاصة

تمهيد:

البحث الاجتماعي هو تقصي منظم ودقيق وفق قواعد علمية هدفه التوصل الى فهم الظواهر وتفسيرها للتعرف القوانين التي تحكم العلاقات التي تربطها ببعضها البعض، ولتحقيق أهدافه وضع العلماء مجموعة خطوات تخضع لمنهجية محددة المعالم دقيقة في تصوراتها ونتائجها تتحرى العلمية في كل مراحلها، وفي هذا الفصل تعرض الباحثة التصور المفاهيمي العام للدراسة حيث تحدد فيه طبيعتها عن طريق تحديد اشكالياتها، فرضياتها أهدافها، أسباب اختيار موضوعها وأهميتها ثم تحديد مفاهيمها وموقعها في الوسط العلمي والعملية من خلال عرض الدراسات السابقة لها التي تعتبر كسند علمي ومنهجي تنطلق منه.

1- إشكالية الدراسة:

عرف عالم الأعمال ثورات عديدة خلال القرنين السابقين نقلت الإنسانية من الجمود والتخلف إلى نور العلم والتطور والرفاهية، بدأت بثورة صناعية قامت على مبدأ دعه يعمل دعه يمر فأعطت أولوية لتنظيم العمل واستثمار الأموال التي نتج عنها نمو الثروة وتطور الحياة العملية من الورشات الصغيرة إلى المنظمات الكبرى. ثم صحبتها ثورة علمية وتكنولوجية انبنت على تطور العلوم والتكنولوجيا فعملت على تحقيق رفاهية الإنسان من خلال تطوير سبل عيشه وتسهيل اتصالاته وتقلاته، فأصبح العالم قرية واحدة ألغيت فيها كل المسافات وذلك فيها العقبات، وأضحى التغير السريع سمة سائدة فيها فرض الكثير من المتطلبات لمن يبتغي الظفر بمكانة في سوقها، الأمر الذي أفرز توجهات حديثة للمؤسسات الرائدة مبنية على أسس منهجية وعلمية اتخذت من العلوم الجديدة وتكنولوجيا المعلومات، ومن اختمار التجارب وتوسع الأفكار والقدرات البشرية الهائلة أسسا استراتيجية للوصول إلى وضع أفضل في البقاء والتطور والاستمرارية، لتطفو على السطح معالم ثورة تنظيمية جديدة قلبت كل الموازين في الرؤى والتطلعات، فجعلت من مرونة الأساليب والإجراءات ومن حيوية العلاقات بيئة حية تنمو فيها كل فكرة جديدة لتصبح إبداعا يمنح المؤسسة قوة دافعة لها نحو النجاح والتميز، وسلطت الضوء على منابع أخرى لثروة حقيقية تزيد وتنمو بحسن الاستخدام وهي المعرفة، لتبرز مفاهيم جديدة تستدعي البحث والتقني نذكر منها الإبداع التنظيمي والرأس المال الفكري.

الإبداع التنظيمي هو مفهوم يحمل في طياته ثورة على القواعد الروتينية الجامدة التي تعيق كل محاولات التكيف مع المحيط العملي، وهو تغيير لنظم العمل أساليبها وأدواتها لتصبح أكثر مرونة وسرعة في الاستجابة للتطورات وإطلاق العنان لحرية الأفكار التي تجلب الحلول السريعة لمشكلات العمل، أبعاده أساليب حديثة تخلق مناخا تنظيميا داعما للتجدد ولنماء القدرات وتطوير المهارات، منها التعلم التنظيمي الذي يهتم بتقاسم المعرفة ومشاركتها مع الجميع من خلال نشر ثقافة التعلم المستمر والشامل بغية تطوير المعارف وتنمية القدرات. والهندرة التي تركز على التغيير الجذري لبيئة العمل المادية والمعنوية باستحداث الأنظمة وأجهزة الاتصالات

والتركيز على العمل الجماعي وحرية المشاركة في اتخاذ القرار، والثقة التنظيمية التي تعبر عن مناخ العمل المنسجم المبني على قيم التعاون والتقدير والاحترام التي تفرزها الثقة المتبادلة بين أعضاء التنظيم، باعتبارها حاجات ورغبات ينشدها العامل خلال مسيرته العملية تؤثر بشكل أو بآخر في مدى مشاركته في نجاح المؤسسة وتقدمها، وتتعكس على مخرجاتها التي تعتمد على مدى قوة مواردها المادية والمعنوية.

ويعد الرأسمال الفكري من الأصول الهامة الغير ملموسة التي تضيف للمؤسسة ميزة تنافسية تضمن لها الاستمرارية وسط عالم شديد الحركة والتطور، باعتباره ثروة حقيقية لا تعرف النضوب ولا التقليد بل تتطور بالاستخدام والاهتمام، إذ يركز هذا المفهوم على ما تملكه المؤسسة من معارف ضمنية وصريحة تتجلى في عقول أفرادها وشبكة العلاقات الداخلية والخارجية وفي مختلف الأجهزة والحواسيب وإجراءات العمل، أطلق عليها الباحثون مسميات أصبحت أبعادا له في مختلف الدراسات الميدانية وهي الرأسمال البشري الرأسمال الاجتماعي والرأسمال الهيكلي، وباعتباره مفهوما حديثا بالغ الأهمية فقد استهوى أعلام الباحثين بمختلف تخصصاتهم الإدارية والاجتماعية والنفسية والاقتصادية، الذين عملوا على توضيح ماهيته وخصائصه ومكوناته وطرق قياسه وعلاقاته بمتغيرات أخرى، لتبرز معالم هذه الدراسة حيث تحاول تغطية جزء بسيط منه والكشف عن مساهمة الإبداع التنظيمي في تنميته وتطويره في بيئة اقتصادية جزائرية.

ومن منطلق أن كل دراسة علمية تقوم على مرتكزات نظرية تبين من خلالها موقعها وأهدافها ونتائجها فيحدد بذلك مدى دعمها لما تقدم سابقا أو مخالفتها لما جاء فيه وتقدم على اثر ذلك البديل الذي يكشفه الواقع، تذكر الأدبيات النظرية الكثير من الدراسات والرؤى التي تعرضت الى هذا الموضوع بالدراسة والتقصي، من جوانب مختلفة عبر أزمنة متتالية وفق وجهات نظر مختلفة أن تطور المفاهيم والتوجهات كان نتاجا للتراكم المعرفي وفق تغير الزمن وظروف العمل من حيث بيئته وموارده المختلفة، فمن المدخل البيروقراطي الإداري الذي حاول التركيز على الجانب الاقتصادي والتنظيمي، الى المدخل السلوكي الذي اهتم بالظروف النفسية والاجتماعية المحيطة بالموارد البشري والمحفزة له باعتباره عضوا فاعلا في نظام اجتماعي وسط المنظمة، لتأتي المداخل

الحديثة التي أدخلت مفاهيم ومتغيرات جديدة أضفت على الحياة العملية روحا متجددة تسير التطورات المستمرة جادة في العطاء اللامتناهي شاملة في دراساتها لمتغيرات البيئة، لنخلص في الأخير الى ما قدمه المدخل السوسبيولوجي من تفسيرات ساهمت في فهم ظواهر الاجتماع الانساني في المؤسسات، وساعدت في ضبط السلوكيات والتنبؤ الصحيح بها بغية تحقيق أكبر قدر من التكيف مع المواقف الطارئة.

وباعتبار أن الجزائر واحدة من الدول النامية التي سعت منذ استقلالها الى النهوض بقطاعها الاقتصادي نظرا لما له من أهمية كبيرة على تطوير مجالات المجتمع الأخرى، فقد كان لها الكثير من المحاولات لإصلاح المؤسسة الاقتصادية باعتبارها اللجنة الأولى لبناء الاقتصاد من خلال رصد الميزانيات الضخمة، وتطبيق أحدث الأساليب والأدوات والعمل الجاد على تحسين ظروف العمل المادية والمعنوية، ونظرا للتطورات الهامة التي عرفها الاقتصاد العالمي اليوم وما أفرزته طرق النجاح الحديثة في المؤسسات الرائدة، من حسن التعاطي مع معطيات هذا التطور الذي حقق لها التميز المنشود لدى كل المؤسسات الأخرى، تبرز تساؤلات عدة في ذهن عن واقع تعامل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية مع هذه التطورات وعن مدى فعالية هذه الأساليب في منظومتها. الأمر الذي دفع الباحثة الى اختيار هذا الموضوع للقيام بدراسة ميدانية بمؤسسة إسمنت تبسة، تهدف في محتواها الدقيق الى التعرف على دور الإبداع التنظيمي بأبعاده (التعلم التنظيمي، الهندرة والثقة التنظيمية)، في تنمية الرأسمال الفكري بأبعاده الثلاثة (الرأسمال البشري، الرأسمال الاجتماعي والرأسمال التنظيمي)، لتوضيح مدى توافق الطرح النظري مع الميداني أو ما يشوبه من معيقات وعراقيل تحول دون تطبيقه، وهذا ما ترجمه التساؤل الرئيسي التالي: ما هو دور الإبداع التنظيمي في تنمية الرأسمال الفكري في مؤسسة إسمنت تبسة؟ ليندرج تحته تساؤلات فرعية:

ما هو دور التعلم التنظيمي في تنمية الرأسمال الفكري في مؤسسة إسمنت تبسة؟

ما هو دور الهندرة في تنمية الرأسمال الفكري في مؤسسة إسمنت تبسة؟

ما هو دور الثقة التنظيمي في تنمية الرأسمال الفكري في مؤسسة إسمنت تبسة؟

2-فرضيات الدراسة: الفرضية هي إجابة مؤقتة لتساؤلات البحث يضعها الباحث كتخمين مؤقت يحدد به سير بحثه حتى يثبت صحته، ويستقي الباحث فرضياته من الأفكار والآراء التي يكتسبها من واقعه وبيئته ومن خلال تجارب احتكاكه وتفاعله مع الآخرين أو بفعل دراسة استطلاعية للميدان المراد دراسته، وباعتبار أن الباحثة عاملة بمكان الدراسة منذ سنوات عديدة فقد كان أمرا سهلا استطلاع الميدان واستحضار الأفكار لتكوين رأي معين ساهم في وضع فرضيات الدراسة التالية:

2-1-الفرضية الرئيسية: تمثلت الفرضية الرئيسية في: للإبداع التنظيمي أدوار هامة في تنمية الرأسمال الفكري في مؤسسة إسمنت تبسة.

2-2-الفرضيات الفرعية: أما الفرضيات الفرعية فكانت كالتالي:

للتعلم التنظيمي أدوار هامة في تنمية الرأسمال الفكري في مؤسسة إسمنت تبسة

للهندرة أدوار هامة في تنمية الرأسمال الفكري في مؤسسة إسمنت تبسة

للقوة التنظيمية أدوار هامة في تنمية الرأسمال الفكري في مؤسسة إسمنت تبسة

2-3-الفرض البديل والفرض الصفري: للإشارة من باب التوضيح احصائيا بحيث سيتم ذكرهما في الجانب الإحصائي:

-الفرض البديل: هو للإبداع التنظيمي دور هام في تنمية الرأسمال الفكري بمؤسسة اسمنت تبسة

-الفرض الصفري: لا يوجد دور للإبداع التنظيمي في تنمية الرأسمال الفكري بمؤسسة اسمنت تبسة

3-أسباب اختيار موضوع الدراسة: من أسباب اختيار هذا الموضوع أذكر منها الذاتية والموضوعية

3-1-الأسباب الذاتية: هي أن موضوع الإبداع التنظيمي والرأسمال الفكري من الموضوعات الهامة التي شددت انتباهي خلال سنوات دراستي بالماستر في تخصص علم اجتماع تنمية الموارد البشرية، وهذا لشعوري بقيمة الموضوع وأهميته في ظل التحولات المتسارعة للبيئة التنظيمية الجزائرية خاصة، وباعتبار أنني عاملة بمؤسسة اقتصادية شهدت في الفترة الأخيرة تغييرات جذرية طالت تقريبا جميع المتغيرات التنظيمية في العمل، الأمر الذي دفعني لدراسة هذا الموضوع لإشباع رغبتي وفضولي الشخصي في معرفة خباياه من الناحية العلمية والعملية، أيضا نظرا لحدثة الموضوع فهو يعد مجالا خصبا للبحث والتقصي يمكنني من المساهمة بإضافة جزء بسيط من المعرفة لإثراء مكتبتنا الجامعية في مجال تخصص تنمية الموارد البشرية.

3-2-الأسباب الموضوعية: في ظل التغيرات والتطورات الكبيرة التي تشهدها بيئة العمل في الجزائر نتيجة انفتاحها على الأسواق العالمية تواجه المؤسسات الاقتصادية تحديات جبارة لمواكبة هذه التطورات، في ما يخص جودة المنتجات وجودة الأساليب التنظيمية المتبناة في التسيير وجودة الموارد المادية والبشرية والفكرية. ما يحتم عليها الاهتمام العميق بمواردها وهذا من خلال الفهم الصحيح لمتطلبات العمل في هذه البيئة التي تستدعي التغيير الجذري لبيئة العمل بكل آلياتها في سبيل مواكبة هذه التطورات، ليصبح هذا الموضوع غاية في الأهمية خاصة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، مما يفرض على الباحثين توضيح معطيات هذا الواقع وكيفية التعاطي معه بطرق علمية صحيحة والكشف عن كل ما يحول دون الاستفادة من المجهودات المبذولة في سبيل الوصول الى النجاح والاستمرارية.

4- أهمية البحث: تكمن أهمية البحث من أهمية متغيراته وهي الإبداع التنظيمي والرأسمال الفكري ونصنفها أهمية علمية وأهمية عملية وهي:

4-1- الأهمية العلمية: يعتبر هذا الموضوع حديثا في طرحه مما يجعله مجالا خصبا للدراسة والبحث والتقصي في صفاته وعلاقاته بمختلف الظواهر الأخرى وفي رصد مختلف العوامل المؤثرة فيه، والباحثة في هذه الدراسة تطرح رؤية حديثة تضمنت دراسة الإبداع التنظيمي كواقع تطبقه المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، بأبعاده المتمثلة في التعلم التنظيمي والهندرة والثقة التنظيمية ورصد أدواره في تنمية الرأسمال الفكري بأبعاده المتمثلة في الرأسمال البشري والرأسمال العلائقي والرأس المال التنظيمي، وهي مفاهيم لها وزنها العلمي وتحمل من الحداثة ما يجعل هذه الدراسة غاية في الأهمية.

4-2- الأهمية العملية: إن الاهتمام بالرأسمال الفكري من خلال توفير بيئة تنظيمية تتضمن خصائص الإبداع في كل متغيراتها هو مطلب ملح تبتغيه كل المؤسسات التي تبتغي النجاح والتطور وهو الحل الأوحد للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية، حتى تستطيع الظفر بمكانة سوقية كما يحقق لها ميزة تنافسية تضمن لها الاستمرارية التي تنشدها وسط عالم كثير الحركة والتطور، لذا تقدم هذه الدراسة خدمة هامة من حيث محاولة كشفها لأهم معيقات الموضوع ومشكلاته حتى تتوضح الصورة لأصحاب القرار فيها.

5- أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مدى مساهمة الإبداع التنظيمي بأبعاده المتمثلة في التعلم التنظيمي والهندرة والثقة التنظيمية في تنمية وتطوير الرأسمال الفكري، بأبعاده المتمثلة في الرأسمال البشري والرأسمال الاجتماعي والرأس المال الهيكلي بمؤسسة إسمنت تبسة، من خلال عرض أهم ما قيل في التراث النظري لتوضيح مختلف جوانب الموضوع المدروس ومناقشتها مع نتائج الدراسة الميدانية، والخروج برؤية واضحة عن أهم المشكلات والمعوقات في الواقع الاقتصادي الجزائري وتقديم الاقتراحات لمحاولة حلها.

6- تحديد مفاهيم الدراسة: المفهوم هو تصور مجرد للظاهرة المدروسة في ذهن الباحث يقوم بتحديد بدقة حتى تتوضح لديه ولدى غيره معالم الدراسة، ولقد قامت الباحثة بتصنيف مفاهيم هذه الدراسة إلى صنفين الأول يتضمن المفاهيم الأساسية وهي المتغير المستقل والمتغير التابع وميدان الدراسة، والقسم الثاني يتضمن المفاهيم الثانوية وهي أبعاد المتغيرات المستقلة والتابعة بغية منا لإجلاء كل غموض وتوضيح كل لبس.

6-1- المفاهيم الأساسية: هي المفاهيم التي ورد ذكرها في إشكالية وعنوان الدراسة وهي المتغير المستقل والمتغير التابع وميدان الدراسة وتتمثل في:

6-1-1- الإبداع التنظيمي: هو مفهوم حديث ظهر مع الدراسات التنظيمية الحديثة لتوضيح معناه وجب تفكيكه وعرضه كالتالي: يوجد تعاريف كثيرة ومتنوعة لمفهوم الإبداع وفق التخصصات نذكر منها اللغوي فقد أورد ابن منظور تفسيراً له "بدع الشيء وابتدعه أي أنشأه وبدأه واخترعه واستنبطه" (مسلم، 2015، ص19)، ومن الاصطلاح ما ذكره وليم جوردون (W. Jordon) بأنه "يتمثل في جعل المؤلف غريباً والغريب مألوف ويرى أن العملية الإبداعية تعتمد على تطوير بيانات جديدة لرؤية المؤلف من وجهة نظر غير مألوفة" (الزيات، 2009، ص56)، ويقصد وليم جوردون في هذا التعريف أن البيئة التي تشتمل على أشياء ألفنا رؤيتها والتعامل معها حينما ترتبط بأشياء أخرى جديدة من خلال مواقفنا وعلاقاتنا وتطبيقنا لنفس القواعد بطرق مغايرة تصبح بيئة إبداعية، وعدنان العتوم الذي عرفه بأنه "ظاهرة معقدة متعددة الوجوه أكثر من كونها مفهوماً نظرياً محدد التعريف، وهو الوحدة المتكاملة لمجموعة من العوامل الذاتية والموضوعية التي تقود إلى تحقيق إنتاج جديد وأصيل ذي قيمة من قبل الفرد والجماعة، كما أنه هو العملية الذهنية التي تقود إلى إنتاج يتصف بالجدة والأصالة والقيمة" (العتوم، 2007، ص131)، تتفق هذه التعاريف في أن الإبداع لا يخرج عن التجديد والتحديث والخلق الغير عادي للأفكار ولحلول المشكلات.

أما التنظيم فنستطيع ذكر أهم ما قيل فيه مثل تعريف روبنز (Robins) الذي عرف التنظيم بصفة عامة وأضفى عليه الطابع الاجتماعي بأنه "كيان اجتماعي منسق بوعي وله حدود واضحة المعالم ويعمل على أساس

دائم لتحقيق هدف معين أو مجموعة أهداف" (القيوتي، 2008، ص49)، وعامر الكبيسي عرفه في إطاره الرسمي حيث يرى بأنه "ذلك الشكل الرسمي الذي يوضح الإدارات والأقسام والشعب على المستويات التنظيمية تبعا لتسلسلها الهرمي العمودي، ويحدد العلاقات الأفقية بينها وطبيعة الاتصالات التي تربطها" (الكبيسي، 2004، ص43)، ويتضح من خلال هذين التعريفين أن التنظيم هو عبارة عن كيان اجتماعي يضم مجموعة من الأفراد والجماعات متواجدة وفق تخطيط مسبق يعملون في إطار محدد المعالم، بحيث تكون العلاقات واضحة تحدها القوانين واللوائح مستمرة باستمرار العمل وفق أهداف محددة من قبل وكل الجهود مبذولة لبلوغها.

ليتبين لنا أن الإبداع التنظيمي مفهوم مركب له مجموعة تعاريف باختلاف التخصصات نذكر منها ما يخدم أهداف هذه الدراسة، عرفه روينز (Robins) "بأنه فكرة تتضمن تحسين أحد جوانب التنظيم "فكرة جديدة يتم تنفيذها من أجل تطوير الإنتاج أو العملية أو الخدمة، ويمكن أن يتراوح الإبداع في التنظيمات من إحداث تحسينات تقود إلى خلق شيء ذي قيمة وإحداث تطوير جوهري هائل، ويمكن أن تشمل هذه التحسينات بعض الجوانب مثل الإنتاج والهياكل التنظيمية والطرق الجديدة في التكنولوجيا والخطط والبرامج الجديدة المتعلقة بالأفراد والعاملين والأنظمة الإدارية" (الخصاونة، 2011، ص54)، ويعتبر تعريف عبد الله مسلم الأقرب لما تود الباحثة دراسته حيث يرى أنه "إحداث التجديد في التنظيم وإحلال نماذج تنظيمية جديدة تزيد من المرونة في أداء المهام وتحسين علاقات العمل وهو ما يستدعي توفر مستوى معين من التفكير والخبرة لدى المسيرين ويهدف الى تنظيم طرائق العمل وأساليب وأنماط التسيير، بغية تنظيم سلوك المنظمة وجعلها أكثر فعالية" (مسلم، 2015، ص29).

الإبداع التنظيمي إجرائيا: هو تطبيق أساليب عمل إبداعية متكاملة في غاياتها وفق رؤية واضحة لجميع أفراد المؤسسة مع المحافظة على دقة وموضوعية العمل، لتصبح بيئة العمل أكثر مرونة في التعامل وفعالية في التأثير بطرق إيجابية على قدرات المؤسسة وطاقاتها.

6-1-2- مفهوم تنمية الرأس المال الفكري: يقوم مفهوم التنمية DEVELOPMENT على معاني التطوير للإمكانيات والقدرات سواء كانت مادية أم بشرية أم ثقافية وتختص بأنها شاملة لكل الجوانب والقطاعات، يرى هوبهاوس L. T. HOBHOUSE "أن التنمية هي مفهوم شامل معقد يشتمل على زيادة الإنتاج بحيث يؤدي إلى تلبية المتطلبات الجديدة والعدالة في التوزيع ووفرة الخدمات لكل مواطن، كما تعني أيضا دعم العلاقات الإنسانية، باعتبار التنمية حركة إيرادية تعتمد على مزيد من الخبرة والمعرفة والمهارة على أسس علمية ليعم الرخاء والرفاهية للشعوب" (عبد الطيب، 2014، ص21)، ويعرفها سعد طه علام بأنها "عبارة عن تنمية وتطوير العنصر البشري بما يمكنه من توسيع فرص ومجالات الاختيار أمامه في حرية وديمقراطية، ليؤدي الى تحسين نوعية حياة البشر عامة"(علام، 2014، ص09)، يعتبر التعريف الأخير أقرب للمعنى الذي تقصده الباحثة بحيث أن التنمية هي كل العمليات التي تساهم في تطوير الرأسمال الفكري في المؤسسة.

من المتعارف عليه سابقا أن الرأسمال يعني كل الموجودات الملموسة والمادية في المنظمة التي نعبر عنها بالقيم المالية، لكن التغيرات التي عرفتتها البيئة خلال القرن العشرين جعلت من العقل البشري أحد الموجودات الهامة التي تتنافس المنظمات لاكتسابها، بحيث يحمل معلومات ومعارف تؤدي إلى إبداعات لا تقدر بثمن لذا ظهر ما يسمى بالرأس المال الفكري، ويؤكد أدفنسون (Advensson) بأن "المعرفة وتطبيق الخبرات والتقنية والعلاقات بين العملاء والمهارات الفنية جميعها تشكل رأسمال الفكري للمؤسسة، فتصبح المعرفة موردا لها يتعين عليها الاستفادة منها"(عشماوي، 2014، ص219)، يعرفه ستيوارت (Stewart) بأنه "يتمثل في المعرفة والمعلومات وحقوق الملكية الفكرية والخبرات، التي يمكن توظيفها لإنتاج الثروة وتدعيم القدرات التنافسية للمنظمة (stewart, 1997, p6) ، يعرفه العنزي بأنه "المعرفة المفيدة التي يمكن توظيفها واستثمارها بشكل صحيح لصالح المنظمة، ويعد الفكر الذي يكمن في ذهن الأفراد لا يمكن لمسه ولا رؤيته ولا قياسه أو تقدير ثمنه" (العنزي، 2001، ص10)

تنمية الرأس مال الفكري إجرائيا: هو مجموع العمليات والأساليب التي تساهم في رفع مستوى المهارات والقدرات المتوفرة في المنظمة من خلال الاهتمام بتطوير المعرفة والتشجيع على الخلق والإبداع مما يجعل المنظمة متميزة في نوعية خدماتها ومنتجاتها وفي علاقاتها مع محيطها.

6-1-3- مفهوم المؤسسة الاقتصادية الجزائرية: تعددت تعاريف المؤسسة الاقتصادية بتعدد آراء المفكرين والباحثين واختصاصاتهم، نأخذ من بينها هاذين التعريفين:

يعرفها كاهين (Cahen) بأنها "تنظيم مستقل يقوم على تنسيق مجموعة من الموارد البشرية والمادية والمالية من أجل تحقيق أهداف اقتصادية بصورة مستقرة ونظامية" (Cahen, 1998, p131)، هذا التعريف يغلب عليه التوجه الاقتصادي بحيث يجعل المؤسسة غايتها الوحيدة اقتصادية، ويعرفها ناصر دادي بأنها "كل تنظيم اقتصادي مستقل ماليا في إطار اجتماعي معين، هدفه دمج عوامل الإنتاج أو إنتاج السلع أو خدمات تختلف باختلاف الحيز المكاني والزمني الذي يوجد فيه وتبعاً لحجم ونوع نشاطه" (عدون، 1998، ص10)، هنا ركز على الجانب الاقتصادي للمؤسسة مع الإشارة الى الجانب الاجتماعي، ويقول عنها أيضاً "عبارة عن مجموعة من الأفراد منظمين في شكل قانوني وضمن شروط واقعية معينة، بغرض القيام بمهام محددة تهدف في مجموعة إلى تحقيق أهداف تتلخص في تلبية متطلبات المجتمع من المنتجات والخدمات أو تطوير الجوانب الاجتماعية والثقافية المختلفة" (عدون، 2004، ص6)، وفي هذا التعريف يشير إلى أهمية المورد البشري في تحقيق أهداف المؤسسة التي تعتبر جزء من أهداف المجتمع. كما يعرفها صمويل بأنها "شكل اقتصادي وتقني وقانوني واجتماعي لتنظيم العمل المشترك للعاملين فيها، وتشغيل أدوات الإنتاج وفق أسلوب محدد لقيم العمل الاجتماعي بهدف إنتاج سلع أو وسائل الإنتاج أو تقديم خدمات متنوعة" (صمويل، 1982، ص58)، أضاف هذا التعريف للمؤسسة الاقتصادية عنصر تحديد أسلوب العمل وفق قيم العمل الاجتماعية، لأن المؤسسة الاقتصادية هي نسق ثقافي يحمل من منظومة القيم ما يحدد أساليب العمل وسلوكيات الأفراد.

كما ورد تعريف المؤسسة الاقتصادية الجزائرية في القانون 88-01 "المؤسسة العمومية الاقتصادية هي شركات مساهمة أو محدودة المسؤولية تملك الدولة أو الجماعات المحلية فيها مباشرة أو بصفة غير مباشرة جميع الأسهم أو الحصص"، ثم في القانون 01-01 المتعلق بتنظيم وتسيير وخصوصة المؤسسات العمومية "هي شركات تحوز فيها الدولة أو أي شخص معنوي آخر خاضع للقانون العام أغلبية رأسمال الاجتماعي مباشرة أو غير مباشرة، وهي تخضع للقانون العام" (زويتن، 2016، ص42)

وتشير الدراسات القانونية أن الاستقلالية في التسيير الذي يفترض في المؤسسة الاقتصادية لم تكن مطلقة لأن اختيار هذا الشكل وما يتضمنه من ليونة تتلاءم مع عالم الأعمال لا يزيل الطابع العمومي للمؤسسة المملوكة للدولة، وتبقى بالتالي هذه الأخيرة تخضع لأحكام عديدة من القانون العام ويعكس من هذا المنطلق نظامها القانوني تداخل قواعد القانون الخاص والعام.

المؤسسة الاقتصادية الجزائرية إجرائيا: هي نظام متفرع من نسق عام يتفاعل مع مكوناته الاقتصادية السياسية الاجتماعية الثقافية والقانونية، وفق أساليب عمل تتلاءم مع ما يملكه من موارد مادية وبشرية وفكرية حيث تتكامل فيما بينها لتقدم عملا متميزا يحقق النجاح والتميز.

6-2- المفاهيم الثانوية: نقصد بالمفاهيم الثانوية المفاهيم التي نود دراستها كأبعاد للدراسة وهي تحتاج إلى توضيح حتى نتحرى الدقة الكاملة في تحديد معالم البحث وتتمثل في:

6-2-1- مفهوم التعلم التنظيمي: ونعني به مدى حرص المنظمة على التعلم المستمر والشامل لكل أفرادها بهدف تطوير قدراتها التنافسية، ويعرفه بيرنارد (Ch.Bernard) "أن التعلم التنظيمي يحدث من خلال رؤى مشتركة للمعرفة ونماذج موحدة للتفكير، والمبنية على الخبرات والمعارف الماضية الموجودة بالذاكرة"، كما يعرفه بوبر وليبشترز (Popper & Lipshitz) بأنه "آلية التعلم التي تتبناها المنظمات وتجعلها جزءا من ثقافتها التنظيمية". (الفروخ، 2010، ص16)

6-2-2- مفهوم الهدرة: الهدرة هي كلمة مكونة من شقين هندسة وإدارة ظهرت أول مرة عند مايكل هامر وجيمس شامبي في كتابهما "هدرة المنظمات"، وهما يعرفانها بأنها "إعادة التفكير بصورة أساسية وإعادة التصميم الجذري للعمليات الرئيسية بالمنظمات لتحقيق نتائج تحسين هائلة في مقاييس الأداء العصرية: الخدمة، الجودة التكلفة وسرعة إنجاز العمل" (عاطف، 2011، ص32)، ويعرفها أيضا ريموند مانجا نيلي ومارك كلاين بأنها "إعادة التصميم السريع والجذري للعمليات الإدارية الاستراتيجية وذات القيمة الجوهرية، وكذلك للنظم والسياسات والبنى التنظيمية المساندة، بهدف تعظيم تدفقات العمل وزيادة الإنتاجية في المنظمة بصورة خارقة" (هامر وشامبي، 1995، ص1).

6-2-3- مفهوم الثقة التنظيمية: تعتبر الثقة عاملا هاما في عملية التغيير والتطوير والتجديد نظرا لما لها من أثر إيجابي على العلاقات الاجتماعية في ميدان العمل، عرفها روتر (Rottr) بأنها "التوقع الذي يحمله الفرد أو المجموعة بأن الوعود المكتوبة أو الكلامية من الآخرين، سواء كانوا أفرادا أو جماعات يمكن الاعتماد عليها"، وعرف جامسون (Gamson) الثقة التنظيمية بأنها "الاحتمال بأن نظام عملية اتخاذ القرار سوف يعطي نتائج للفرد أو المجموعة بدون أي تأثير على النظام نفسه". (طجم والسواط، 2003، ص272)

6-2-4- مفهوم الرأسمال البشري: يعتبر شولتز (Schultz) أحد أهم المنظرين لهذا الموضوع بحيث نجده يعرفه بأنه "هو جميع الموارد البشرية ذات الإمكانيات المتميزة على الوظائف الإدارية والفنية والتي لديها القدرات الإبداعية والابتكارية التفوقية، وتشتمل على معارف العاملين المتطورة وخبراتهم المتراكمة على التجارب العلمية مهاراتهم الثقافية والفنية فضلا عن رضاهم ومعنوياتهم وتماسكهم كفريق عمل متكامل". (العززي وصالح، 2008، ص233)

6-2-5- تعريف الرأسمال الاجتماعي: هو "عبارة عن شبكة العلاقات الاجتماعية الأفقية بين الناس في المجتمع، أو هو ترجمة للشبكات الاجتماعية والتعاون والثقة بين الناس في لحظة زمنية معينة على أن تكون

هذه العلاقات مقبولة في حدود المعايير الأخلاقية المتعارف عليها في المجتمع" (bevort, 2006, p71)، ويرى بوتنام (putnam) أنه "يعكس مميزات التنظيم الاجتماعي مثل الشبكات الاجتماعي والمعايير والثقة التي تسهل التنسيق والتعاون للمنفعة المتبادلة" (همشري، 2013، ص267).

6-2-6- مفهوم الرأسمال التنظيمي (الهيكلية): هو ما توفره المنظمة في بيئتها الداخلية من طرق وأساليب إدارية حديثة وتكنولوجيا اتصال ومعلومات متطورة تعمل على نقل المعرفة وتخزينها واسترجاعها، كما تسمح بسهولة انسيابها وتدفعها وفق ما تقتضيه متطلبات السوق. يرى العنزي أنه يتمثل في قدرات المنظمة التنظيمية لتلبية متطلبات السوق التي تجعل بالإمكان المشاركة في المعرفة ونقلها وتعزيزها خلال الموجودات الفكرية الهيكلية المتمثلة في نظم المعلومات، براءات الاختراع وحقوق النشر والتأليف ومدى حماية العلامة التجارية التي تمثل شخصية الشركة وقيمتها وهويتها، وان قيمة العلامة التجارية تمثل الفائدة التي تمنحها للشركة والزبون، إذ ترتفع قيمة العلامة حينما تستثمر الشركة فيها وحين ترتفع القيمة يستفيد الزبون والشركة. (العنزي، 2014، ص202)

7- الدراسات السابقة:

يعتبر استطلاع الأبحاث والدراسات السابقة خطوة هامة من خطوات البحث الاجتماعي، بحيث تمكن الباحث من التعرف على مختلف جوانب الموضوع الذي ينوي دراسته، فتتكون لديه رؤية واضحة لحيثيات المشكلة المراد طرحها، كما تساعده في الجانب المنهجي بالتعرف على أهم المناهج والأدوات الملائمة لأهداف الدراسة والجانب المعرفي حتى يتفادى التكرار ويحاول أن يبدأ من حيث توقف الآخرون فيقف عند مواطن الضعف وبعض الغموض أو النقائص التي تركها سابقه حتى يستطيع تقديم الإضافة العلمية، تعرض الباحثة مجموعة دراسات سابقة للموضوع المدروس حيث تناولته من زوايا مختلفة وقد تنوعت من جزائرية عربية وغربية في

فترات زمنية ما بين 2003 و2017، تم عرضها في شكل فقرات منفصلة تضمنت كل فقرة أبرز ملامحها كما تم التعقيب عليها مجتمعة في الأخير حتى تتفادى الباحثة التكرار الممل.

7-1-دراسات جزائرية: من الدراسات الجزائرية التي تعرضت للموضوع نذكر:

7-1-1-دراسة فرحاتي لويزة بعنوان "دور الرأس المال الفكري في تحقيق ميزة تنافسية في المؤسسة الاقتصادية في ظل اقتصاد المعرفة" دراسة حالة لشركة إسمنت عين توتة باتنة، أطروحة دكتوراه جامعة محمد خيضر بسكرة، 2015-2016. (فرحاتي، 2016)

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى أثر الرأسمال الفكري بأبعاده (الرأسمال البشري، الرأسمال الزبوني والرأس المال الهيكلي) في تحقيق الميزة التنافسية بأبعادها (الجودة، الكفاءة، الإبداع، الاستجابة) وانطلقت من إشكالية مفادها: كيف يمكن للرأسمال الفكري المساهمة في تحقيق الميزة التنافسية في شركة إسمنت عين توتة باتنة؟ وفي ضوء إشكالية الدراسة وأهدافها تم صياغة الفرضية التالية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية عند مستوى الدلالة 0.05. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة واختبار الفرضيات باستخدام استمارة استبيان توزعت على بتوزيع 93 استمارة استبيان على زبائن المؤسسة محل الدراسة كأداة لجمع البيانات، واستخدم الباحث برنامج SPSS لتفريغ البيانات وتحليلها باستعمال الاختبارات المناسبة بهدف الوصول إلى دلالات ذات قيمة ومؤشرات تدعم موضوع الدراسة. ونتج عنها توفر المؤسسة على أبعاد الرأسمال البشري والهيكلية بدرجة كبيرة أكثر من الرأسمال الزبوني الاجتماعي وقد ساهم هذا في خلق ميزة تنافسية للمؤسسة، وأوصت الباحثة بضرورة الاهتمام أكثر بالرأسمال الزبوني خاصة وبصناعة الرأسمال الفكري من خلال خلق بيئة إبداعية.

7-1-2-دراسة قوبع خيرة بعنوان "أثر الرأس المال الفكري في الإبداع التنظيمي" دراسة حالة لمؤسسة المطاحن الكبرى الظهره مستغانم، أطروحة دكتوراه، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2016-2017. (قوبع، 2017)

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة التي تربط بين الرأس مال الفكري والإبداع التنظيمي في ظل تحقيق ميزة تنافسية، انطلقت من إشكالية مفادها كيف يمكن للرأس مال الفكري أن يساهم في تطوير الإبداع في مؤسسة الظهره في ظل تحقيق ميزة تنافسية؟، وفي ضوء إشكالية الدراسة وأهدافها تم صياغة الفرضية التالية: يلعب الرأس المال الفكري دورا كبيرا في تنمية الإبداع التنظيمي في ظل تحقيق ميزة تنافسية لمؤسسة الظهره، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي أسلوب دراسة الحالة لاختبار الفرضيات بحيث قامت الباحثة بحصر شامل لخصائص بيئة العمل في ميدان الدراسة وحاولت مطابقتها مع الرؤى النظرية للموضوع المدروس، وقد نتج عن هذه الدراسة وعي المؤسسة بأهمية الرأس مال الفكري والإبداع في تحقيق البقاء والاستمرارية، وهي جادة في سعيها لمواكبة التطورات عن طريق دراساتها المستمرة للسوق واهتمامها بإرضاء الزبائن وإرضاء مواردها البشرية، كما أنها تواجه عراقيل في توليد الأفكار نتيجة اختلاف ثقافة الأفراد ونقص وعيهم بأهمية العمل الجماعي، وأوصت بضرورة الاهتمام بالرأس مال الزبوني في تنمية الإبداع التنظيمي، وبدور تكنولوجيا الاتصال والمعلومات في تفعيل الإبداع في المؤسسة.

7-1-3-دراسة بلكبير بومدين ويوسف ناصر بعنوان "تأثير التعلم التنظيمي في الابتكار في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية"، سنة 2016. (بلكبير، 2016)

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى التعلم التنظيمي في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية ومدى تأثيره على دعم الابتكار فيها، وانطلقت من إشكالية مفادها: ما مستوى التعلم التنظيمي السائد في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية؟ وهل يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لهذا المتغير على الابتكار في ذات المؤسسة؟، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي بالاعتماد على استبيان وزع على عينة حجمها 380 مؤسسة من مختلف المؤسسات

الاقتصادية الجزائرية، وفق سلم ليكرت الخماسي وبمساعدة الأساليب الإحصائية تحصل على نتيجة مفادها أن التعلم التنظيمي هو في المستوى المتوسط مع فتور الابتكار، مما يجعل المؤسسة تحتاج الى الاهتمام أكثر بالتحفيز المعنوي الذي يدعم توليد الأفكار الجديدة، وهذا بالتقييم المستمر والموضوعي والترقية وفتح سبل الحوار والمناقشة.

7-1-4-دراسة مزهود هشام بعنوان "واقع ومتطلبات إعادة هندسة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة استطلاعية بالمنطقة الصناعية للعلمة" سنة 2017. (مزهود، 2017)

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على واقع ومتطلبات إعادة هندسة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال أبعادها "إعادة هندسة البنية الفنية والتنظيمية وأنشطة الموارد البشرية"، انطلقت من إشكالية مفادها: ما هو مستوى إعادة الهندسة ومتطلبات نجاحها بالمؤسسات الصناعية الصغيرة والمتوسطة؟، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي والاعتماد على استمارة استبيان وزعت على 60 مؤسسة والاستعانة ببرنامج SPSS لمعالجة البيانات وتحليلها، ونتج عنها وجود مستوى قوي في توفر متطلبات إعادة الهندسة الفنية والتنظيمية وتكنولوجيا المعلومات ومستوى منخفض فيما يخص الاهتمام بالموارد البشرية، من خلال التدريب والتأهيل ونقص الوعي بأهمية العمل الجماعي.

7-2-دراسات عربية: من الدراسات العربية التي عالجت الموضوع نذكر:

7-2-1-دراسة أسماء رشاد نايف الصالح بعنوان "الإبداع المؤسسي وتنمية المورد البشري في المنظمات غير الحكومية" جامعة فيلادلفيا الأردن، دراسة مقدمة للملتقى الدولي "الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة"، جامعة البليدة، ماي 2011. (الصالح، 2011)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور الإبداع المؤسسي في تنمية المورد البشري في المنظمات غير الحكومية، وقد انطلقت من إشكالية تلخصت في: هل للإبداع دور في تنمية المورد البشري في المنظمات غير الحكومية (الأهلية) ينعكس على تطورها وبالتالي تحقيقها للتنمية؟ واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي واعتمدت على استمارة الاستبيان في جمع البيانات حيث وزعت على عينة عشوائية مكونة من 11 منظمة غير حكومية (أهلية) في مدينة عمان. ونتج عنها أن العاملين في المنظمات غير الحكومية (الأهلية) يدركون جيدا مفهوم الإبداع المؤسسي وأهميته بالنسبة للمنظمة، كما أنهم يرون أن الإدارة تتعامل معهم بطريقة إيجابية ومتميزة، مما أثر على تنميتهم وانعكس على قدرتهم في المساهمة في تحقيق الإبداع المؤسسي من خلال الأساليب المعتمدة لتنمية الموارد البشرية من تأهيل وتدريب وتفويض للمسؤوليات وتقدير للكفاءات والعمل على تطويرها.

7-2-2-دراسة إيمان عسكر حاوي، بعنوان "الإبداع التنظيمي وتأثيره في الأداء الوظيفي"، دراسة تطبيقية في مستشفى ابن ماجد العامة، البصرة، جامعة البصرة، 2011. (حاوي، 2011)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الإبداع الإداري على تحسين مستوى أداء إدارة الموارد البشرية في البنوك التجارية الأردنية، بحيث انطلقت من إشكالية مفادها: ما هو تأثير الإبداع على الأداء الوظيفي لمستشفى ابن ماجد العامة؟، وفي ضوء إشكالية الدراسة وأهدافها تم صياغة الفرضية التالية: يؤدي الإبداع التنظيمي بأبعاده (تحسين وتطوير العمليات الإنتاجية، تحسين العمليات الإدارية) إلى تحسين الأداء الوظيفي بأبعاده (الكفاءة، الفعالية، الرضا) بمستشفى ابن ماجد العامة، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة واعتمدت الباحثة على استمارة استبيان وزعت على عينة حجمها 30 موظفا مكونة من مديري الأقسام والإدارة العليا والوحدات الأخرى وبعض الموظفين، كما استخدمت برنامج SPSS لمعالجة البيانات وتحليلها باستعمال الاختبارات المناسبة بهدف الوصول إلى دلالات ذات قيمة ومؤشرات تدعم موضوع الدراسة. ونتج عنها ضعف

اهتمام المؤسسة بتوفير بيئة داعمة للإبداع أثر على مستويات الأداء فيها وأوصت الباحثة بضرورة توفير الإمكانيات المادية والمعنوية لدعم المبادرة والإبداع.

7-2-3-دراسة رانيا جاسر علي أبو عوض بعنوان "واقع تطبيق هندرة إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بتطوير الأداء الوظيفي في ديوان الموظفين العام"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأقصى قطاع غزة، 2015. (أبو عوض، 2015)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع تطبيق هندرة إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بتطوير الأداء الوظيفي في ديوان الموظفين العام، بحيث انطلقت من إشكالية تلخصت في التساؤل التالي: ما واقع تطبيق هندرة إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بتطوير الأداء الوظيفي في ديوان الموظفين العام؟ وفي ضوء إشكالية الدراسة وأهدافها تمت صياغة الفرضية التالية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين واقع تطبيق هندرة إدارة الموارد البشرية والأداء الوظيفي في ديوان الموظفين العام، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة واعتمد الباحث على استمارة الاستبيان في جمع البيانات حيث وزعت على مجتمع البحث 90 موظفا مستخدما أسلوب الحصر الشامل، واستخدم الباحث برنامج SPSS لتفريغ البيانات وتحليلها باستعمال الاختبارات المناسبة بهدف الوصول إلى دلالات ذات قيمة ومؤشرات تدعم موضوع الدراسة. ونتج عنها وجود علاقة طردية بين أبعاد الهندرة في ديوان الموظفين العام وبين مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين فيه.

7-2-4-دراسة سندس الرضويي خوين بعنوان "الثقة التنظيمية وأثرها في تحقيق الالتزام لدى الأفراد، بحث تطبيقي في شركة بغداد للمشروبات الغازية"، جامعة المستنصرية، 2015. (خوين، 2015)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر أبعاد الثقة التنظيمية المتمثلة في (الثقة بالمشرفين، الثقة في زملاء العمل، الثقة بإدارة المنظمة) في تحقيق الالتزام لدى الأفراد العاملين، بحيث انطلقت من إشكالية تلخصت في التساؤل التالي: ما هو أثر الثقة التنظيمية في تحقيق الالتزام لدى الأفراد العاملين؟ وفي ضوء إشكالية الدراسة وأهدافها تمت صياغة الفرضيات التالية:

-توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي.

-تؤثر أبعاد الثقة التنظيمية تأثيراً معنوياً في الالتزام التنظيمي.

تمت الدراسة في القطاع الصناعي بشركة المشروبات الغازية ببغداد استخدم فيه المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، واعتمد الباحث على استمارة الاستبيان في جمع البيانات بحيث وزعت على عينة عشوائية مكونة من 60 عامل ضمن المستوى الإداري التنفيذي، بالإضافة الى بعض المقابلات الغير مقننة، تم تحليل بيانات الدراسة باستخدام أساليب إحصائية بمساعدة برنامج SPSS، ونتج عنها أنه يوجد تأثير معنوي لبعدي الثقة التنظيمية (الثقة في زملاء العمل، الثقة بإدارة المنظمة) في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى العاملين بشركة المشروبات الغازية وغابت الثقة بالمشرفين، أوصى الباحث بضرورة إعطاء أهمية أكثر للموجودات المعرفية وإعطائها بعداً استراتيجياً.

7-3-دراسات أجنبية: ومن الدراسات الأجنبية نذكر ما يلي

7-3-1-دراسة بورن وستالكر (BURNS & STALKER) (نجم، 2003، ص200)

قام هذان الباحثان بدراسة 20 منظمة في إنجلترا وسكوتلندا فوجدا أن البيئة الخارجية والجماعات داخل المنظمة تخلق من الظروف التي تحتم استخدام هياكل تنظيمية مختلفة، ناهيك عن الاختلاف في التكنولوجيا المستخدمة. وقد خلصت الدراسة إلى التأكد من عدم وجود تنظيم موحد يتلاءم مع كل المواقف، وأن أكثر المنظمات نجاحاً هي التي تعتمد على هياكل تنظيمية تليها متطلبات بيئتها، وقد صنفا نوعين من الهياكل التنظيمية وهي الهياكل العضوية والهياكل الميكانيكية وتختص الميكانيكية بالتقيد بالقواعد، كما تعتمد على هيراركية (الهرمية) السلطة وهذا النوع يصلح للتنظيمات التي تستخدم تكنولوجيا ثابتة وبيئتها مستقرة، أما الهياكل العضوية فتتميز بشدة المرونة في التعامل مع القواعد وسهولة تكيفها مع البيئة، وهي تصلح للتنظيمات التي تستخدم فيها

تكنولوجيا معقدة وبيئتها غير مستقرة (تاويرت، 2015، ص52)، ونتج عنها أن ميزا بين نوعين من التنظيمات التنظيم الميكانيكي وهذا يتلاءم مع المنظمات المحافظة التقليدية، والتي تقطن بيئة مستقرة والتنظيم العضوي تعتمد المنظمات المتواجدة في بيئة متغيرة ودائمة الحركة لأنه يجعلها مرنة في مواجهتها لها.

7-3-2-دراسة كلوز نورث (Klaus North)، ريديجير رينهارد (Rudiger Reinhardt)، أليكسندرا

شميدت (Alexandra Schmidt). (الجاموس، 2013، ص72)

هدفت إلى التعرف على فوائد المعرفة من وجهة نظر المنظمات المطبقة لها وقد اعتمدت الدراسة على طريقة (caplan and Norton) في القياس وهذا بتقسيم الفوائد إلى أربع فئات هي التعلم والنمو، العملاء، العمليات الداخلية للمنظمة، الناحية المالية كما تم تقسيم التعلم والنمو إلى فئتين هما الإبداع والموظفون. ونتج عنها 240 فائدة مأخوذة من 40 شركة، حيث أن معظم الفوائد المدركة كانت تدور حول العناصر الثلاث وهي العمليات الداخلية للمنظمة، الموظفون، والعملاء وقد لوحظ أن المنظمات الأصغر حجماً تركز بشكل أساسي على فائدة إعادة استخدام المعرفة الداخلية وعلى تقليل الأخطاء بينما المنظمات الكبيرة تركز على وفورات الوقت وخاصة في العمليات الروتينية وعلى تحسين تدفق العمليات وزيادة الإنتاجية، أما فيما يتعلق بالموظفين فنجد أن معظم الفوائد تركز على زيادة الإبداع وتحسين قواعد المعرفة الشخصية وتقليل الوقت الذي يقضيه الموظف الجديد في التدريب. مما يدل على أنه هناك علاقة وثيقة بين الثقافة التنظيمية وإدارة المعرفة بحيث تساعد في زيادة الإبداع وتمكن المنظمة من تطبيق عمليات تمكين العاملين والتعلم التنظيمي، وهذا ما يؤدي إلى تقليل وقت التدريب وزيادة كفاءة العمليات التي تعتبر من أهداف البحث.

7-3-3-دراسة نورديفا حمزة (NORDIVA Hamzah) جامعة كبانكسان ماليزيا ومهد نذاري (MOHD)

(Nazari) جامعة مالايا(2007)، بعنوان "أهمية الرأس المال الفكري في الاقتصاد القائم على المعرفة"

(Nordiva & Mohd, 2008, p237)

هدفت هذه الدراسة للتعرف على أهمية إدارة الرأس المال الفكري في اقتصاد المعرفة من خلال توضيح العلاقة الارتباطية بينه وبين الأساليب المطبقة في استراتيجية إدارة المنظمات، وانطلاقاً من فرضية تعبر عن هذه العلاقة قام الباحثان بدراسة ميدانية على 11 منظمة تمارس أربع نشاطات اقتصادية مختلفة (4فنادق+ 2 خطوط جوية+ 2شركات سيارات+2)، استخدم الباحثان دراسة حالة واعتمدا على المقابلات والملاحظة في جمع بيانات الدراسة، وقد نتج عنها ممارسات إدارة الرأس المال الفكري المطبقة من طرف مختلف استراتيجيات الشركات محل الدراسة وتأثير معارف البيئة الخارجية على تطور المعارف الفردية في المنظمات بصفة تفاعلية. وترى أن الإبداع المعرفي هو تفكير في الأسلوب المطبق في البيئة الداخلية للمنظمة الخاص بالتربية الاجتماعية لتطوير المعرفة بحيث يعمل على تحسين المنتجات وخدمات الجودة، ويتعلق باستراتيجية إدارة المعرفة المطبقة التي تركز على المعرفة الداخلية عن طريق تطوير الوثائق التنظيمية، لتصبح معرفة شديدة الوضوح والإبداع المعرفي يكون عن طريق دمج مؤثرات البيئة الخارجية مع المعرفة الواضحة الداخلية حتى يكون لإدارة المعرفة أثراً إيجابياً على تحسين عملية الفعالية والكفاءة، مما يثبت العلاقة القوية التي تربط الرأس المال الفكري باستراتيجيات إدارة المنظمات.

يعتبر موضوع الابداع التنظيمي والرأسمال الفكري من المواضيع الهامة على الصعيد العلمي والعملية بحيث يحمل من الجدة والحداثة ما يجعل عملية البحث على الدراسات المطابقة له أمراً صعباً، خاصة في ظل الظروف الصعبة التي واجهتها الباحثة في عملية البحث عن المراجع خلال ثلاث سنوات الدراسة من تداعيات الحراك الوطني الى وباء كورونا الذي فرض ظروف عمل استثنائية، وبمساعدة الإنترنت والمكتبات الإلكترونية والمجلات العلمية الإلكترونية تمكنت الباحثة من إيجاد مجموعة دراسات قيمة مشابهة لأحد متغيرات الدراسة

الحالية، أو لأحد أبعادها وتتشارك معظمها في مطابقتها لميدان الدراسة الميدانية وهو المؤسسة الاقتصادية. كان لهذه الدراسات السابقة أهمية كبيرة علمية ومنهجية بحيث شكلت قاعدة بيانات هامة دعمت الدراسة الحالية في منطلقاتها وتوجهاتها فقد درست جوانب عديدة من الموضوع المدروس بالتوضيح والتحليل، حيث سلطت الضوء على الكثير من الجوانب الخفية من خلال مختلف الأبعاد والمؤشرات وحقيقة علاقاته بمتغيرات أخرى كان لها دورا كبيرا في إثراء الموضوع بمعلومات قيمة ساعدت في دعم رؤية الباحثة للموضوع، فقد عملت هذه الدراسات على توضيح أهمية الإبداع التنظيمي والرأس المال الفكري في الواقع العملي مثل دراسة "أهمية الرأس المال الفكري في الاقتصاد القائم على المعرفة"، ودراسة "دور الرأس المال الفكري في تحقيق ميزة تنافسية في المؤسسة الاقتصادية في ظل اقتصاد المعرفة"، ودراسة "دور الإبداع في إكساب المؤسسة ميزة تنافسية" وأخرى درست الموضوع بصيغة علاقة تبادلية في التأثير والتأثر بين متغيري الدراسة المستقل والتابع مثل دراسة "أثر الرأس المال الفكري في الإبداع التنظيمي"، مما وضح تكامل أدوار هذين المتغيرين الهامة ومدى استمرارية استفادة المؤسسة الاقتصادية منه طالما كانت داعمة له، كما وضحت بعض الدراسات الأخرى جانبا من أبعاد الدراسة الحالية المتمثلة في الهندرة والثقة التنظيمية والتعلم التنظيمي وأهميتها في المؤسسة الاقتصادية مثل "واقع ومتطلبات إعادة هندسة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة استطلاعية بالمنطقة الصناعية للعملة" و"الثقة التنظيمية وأثرها في تحقيق الالتزام لدى الأفراد بحث تطبيقي في شركة بغداد للمشروبات الغازية".

ومن خلال نتائج وتوصيات الدراسات السابقة التالية الذكر:

-دراسة فرحاتي أوصت بضرورة الاهتمام بالرأس المال الزبوني في المؤسسة الاقتصادية وبصناعة الرأس المال الفكري من خلال خلق بيئة إبداعية.

- دراسة قوبع أوصت بضرورة الاهتمام بالرأس المال الزبوني في تنمية الإبداع التنظيمي، والاهتمام بدور تكنولوجيا الاتصال والمعلومات في تفعيل الإبداع في المؤسسة.

- دراسة بلكبير أوصى بضرورة اهتمام المؤسسة الاقتصادية بالتحفيز المعنوي الذي يدعم توليد الأفكار الجديدة وهذا بالتقييم المستمر والموضوعي والترقية وفتح سبل الحوار والمناقشة.

-دراسة مزهود هشام أوصى بضرورة الاهتمام بالموارد البشرية من خلال التدريب والتأهيل وتعزيز الوعي بأهمية العمل الجماعي.

-دراسة خوين أوصت بضرورة إعطاء أهمية أكثر للموجودات المعرفية وإعطائها بعدا استراتيجيا.

- دراسة حاوي أوصت بضرورة توفير الإمكانيات المادية والمعنوية لدعم المبادرة والإبداع.

- دراسة أبو عوض بضرورة تشجيع العاملين على المبادرة وتبني آرائهم وأفكارهم وتطبيق الأساليب الحديثة التي تؤدي الى تطوير الأداء وتحسين العمل.

تبينت الفجوة العلمية التي اختارت الباحثة تغطيتها وسلطت الضوء عليها في هذه الدراسة لتقدم بذلك نظرة مغايرة لما تم عرضه وتشكل بداية جديدة لأفاق هذه البحوث السابقة، تحاول من خلالها اكمال مسيرة البحث العلمي في محاولاته المستمرة لاستقصاء الحقائق وتوضيح الغموض الذي يعتري الظواهر العلمية، بحيث تقدم هذه الدراسة أساليب تنظيمية إبداعية متكاملة في نظرتها وتطبيقاتها تمثلت في التعلم التنظيمي الهندرة والثقة التنظيمية ومدى مساهمتها في تنمية الرأسمال الفكري، الذي يضم الرأسمال البشري والزبوني والتنظيمي لتكون بذلك قد قدمت نظرة شاملة للموضوع من وجهة نظر مغايرة لما تم طرحه في السابق، بغية الكشف عن ما يعيق هذه العلاقة الهامة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية وبحول دون استفادتها من عوائدها الهامة.

كما ساهمت هذه الدراسات السابقة في تحديد معالم هذا البحث منهجيا من خلال مساعدتها للباحثة في ضبط العنوان وبلورة الإشكالية واختيار المنهج الملائم لها، واستقاء بعض المؤشرات المناسبة لأهدافها ولميدانها بالإضافة الى مساعدتها على اختيار الطرق الإحصائية المناسبة لهذه المؤشرات، ناهيك عن الاستفادة من نتائجها التي ساعدت المقارنة بينها وبين ما توصلت اليه الدراسة الحالية في تحديد طبيعة الإضافة التي تقدمت بها، وحددت موقعها في المسار العلمي المعرفي مما مكن الباحثة من المساهمة في سيرورة البحث العلمي.

خلاصة:

كان هذا الفصل إطارا عاما تضمن تحديد معالم الدراسة المراد القيام بها منهجيا ونظريا من خلال تحديد إشكالياتها التي تلخصت في تساؤل رئيسي ما هو دور الإبداع التنظيمي في تنمية الرأسمال الفكري بالمؤسسة الاقتصادية؟، تفرعت منه مجموعة تساؤلات فرعية ترجمة حقيقة أبعاد الدراسة ومؤشراتها قامت الباحثة بوضع فرضيات كإجابات مؤقتة لها من خلال المعلومات الأولية التي تحصلت عليها من ميدان الدراسة، كما تم ذكر أسباب اختيار هذا الموضوع وتوضيح مدى أهميته العلمية والعملية وتحديد أهدافه، بالإضافة إلى تحديد مفاهيم الدراسة وتوضيحها توضيحا دقيقا لا يقبل الغموض ولا التداخل بينها وبين مفاهيم أخرى، مما ساهم في توضيح رؤية الباحثة واتجاهها في هذه الدراسة، بالإضافة إلى عرض الدراسات السابقة وتصنيفها إلى جزئية عربية وأجنبية كان معظمها مطابقا لميدان الدراسة حيث استفادت منها علميا ومنهجيا.

الفصل الثاني

الفصل الثاني: الإبداع التنظيمي

تمهيد

- ماهية الإبداع التنظيمي
- أنواع الإبداع التنظيمي ومستوياته
- متطلبات الإبداع التنظيمي ومعيقاته
- الأساليب الإبداعية في المنظمات
- الإبداع التنظيمي والمؤسسة الاقتصادية الجزائرية

خلاصة

تمهيد

الإبداع التنظيمي من المفاهيم الهامة والحديثة في ميدان التنظيم والموارد البشرية حيث لا يزال يحتاج الى الكثير من البحث والتقصي لأنه أصبح ضرورة فرضتها الظروف البيئية الحالية التي تتصف بالتغير والحركة الدائمة، هذا التغير الذي انعكس على الحياة الاجتماعية والاقتصادية فأصبحت تشهد تقلبات وتذبذب في كل لحظة بتغير الميول والرغبات والاتجاهات، مما جعله مطلباً ملحا للمؤسسات التي تبتغي النجاح والتميز باعتباره أحد السبل الناجعة التي تمكنها من مواجهة هذه التحديات الكبيرة حتى تتمكن من فرض وجودها في السوق وضمان بقائها واستمراريتها، يعرض هذا الفصل مجموعة نقاط توضح هذا المفهوم وتحدد ماهيته وأهم الجوانب المتعلقة به.

1- ماهية الإبداع التنظيمي:

1-1- تطور الاهتمام بالإبداع في الفكر التنظيمي: شكل الإبداع أحد أهم رهانات المستقبل لما له من دور كبير وهام في تقوية قدرة المنظمات التنافسية، هو ليس وليد العصر بل نشأ ورافق الإنسان خلال مراحل تطور الحياة وتعاقب حقبات الزمن، حيث ساهمت إبداعاته في خلق الجديد في سبل العيش والتغلب على مظاهر الطبيعة القاسية إلى أن وصل إلى الرفاهية التي يشهدها العالم اليوم، وهذا نتيجة ولوج الإبداع كل الميادين وخاصة ميدان العمل والتنظيم لما له من أهمية في حياة المجتمعات وتطورها ورفيها، ولقد تزايد الاهتمام بهذا المفهوم وتطور في القرن العشرين بحيث ظهر مع نهاية الأربعينات وبداية الخمسينات من القرن العشرين، وهذا على حد قول (Ludngton) بأن بداية الاهتمام بالإبداع في إدارة الأعمال تعود إلى:

1-1-1- المؤتمر المنعقد في الولايات المتحدة الأمريكية سنة 1958، حيث نوقش فيه الإبداع وتأثيره في إدارة الأعمال بالمنظمات، وفي نفس السنة ظهرت نظرية مارش وسيمون (March & Simon) التي نتجت عن دراسة هدفت إلى تفسير معالجة المشكلات التي تعترض المنظمات بمعرفة الفجوة بين ما تقوم به وما ينبغي أن تقوم به والبحث في خلق البدائل، بحيث أكدوا على أن عملية الإبداع تمر بعدة مراحل تتحكم فيها عوامل خارجية مثل التغيير في الطلب وداخلية مثل وجود صراعات وانخفاض الإنتاجية.

1-1-2- نظرية بورن وستولكر (Burn & Stalker) سنة 1961 وهما يعدان أول من أكدوا على الهياكل التنظيمية تكون فاعلة في حالات مختلفة، وأن الأكثر ملاءمة منها هي تلك التي تسهم في تطبيق الإبداع في المنظمات. (تاويريت، 2015، ص52)

1-1-3- نظرية ويلسون (Wilson) سنة 1966 أوضح فيها أن عملية الإبداع تمر بثلاث مراحل هدفها إدخال تغييرات أساسية في المنظمة هي: إدراك وفهم الحاجة للتغيير، ثم تبني التغيير وتطبيقه ويؤكد على ضرورة حل الصراعات والخلافات التي يمكن أن تعيق الإبداع.

1-1-4- نظرية حصاد القمح (Harvey of Mill) سنة 1970 انصب تركيزها على مدى استخدام الحلول الروتينية والإبداعية للمشكلات التي تعترض المنظمات والعوامل المؤثرة فيها، مثل حجم المنظمة وعمرها، درجة المنافسة طبيعة التغيير التكنولوجي، مدى رسمية الاتصالات فكما ازدادت هذه الضغوط تطلب الأمر أسلوبا أكثر إبداعا لمواجهتها. (العنزي، 2014، ص43)، ثم توالت الدراسات ولم تخرج عن دائرة مراحل العملية الإبداعية إلى سنة 1999 ظهرت دراسة:

1-1-5- كيري (Currie) التي لفتت النظر إلى إدارة الجودة الشاملة التي أكدت على الاهتمام بنوعية الإنتاج التحسين المستمر، الإبداع وتخفيض الكلفة المعتمدة على النشاط، ثم إعادة هندسة عمليات الأعمال التي ركزت على التغيير الجذري للعمليات مع السرعة والجودة التكلفة المنخفضة بحيث تحقق التميز للمنظمة.

1-1-6- نظرية ديفنپور (Devenport) سنة 1994 ركزت على إبداع العملية Process Innovation وتحسينها ثم تكاملت مع عمليات التعلم التنظيمي وصناعة المعرفة في المنظمة. ظهرت بعد ذلك نظريات أخرج تعتمد على الحواسيب والبرامج الآلية في حل المشكلات حتى سنة 2001 ظهرت نظرية دراكر (Drucker)، الذي ركز على إبداع الطريقة التي يعتمدها رجل الأعمال أو المنظم لخلق مصادر جديدة للثروة من خلال تطوير العلاقة بين الإبداع والميزة التنافسية في بيئة ديناميكية. (العنزي، 2014، ص48)

1-2- أهمية الإبداع التنظيمي: تبرز الأهمية القصوى للإبداع التنظيمي في تحقيق الفعالية في مخرجات العمل بحيث تصبح أكثر كفاءة وملاءمة لمتطلبات السوق والزبائن مما يضمن للمنظمة البقاء والاستمرارية. وترى الباحثة منية خليفة في دراستها بعض النقاط التي تعكس أهميته تمثلت في أن الإبداع يعود بالنفع على الفرد المبتكر بتعزيز ثقته بنفسه ورفع معنوياته، كما يساعد على إيجاد أساليب إنتاج وتسويق جديدة ويعمل على تحقيق رضا الزبون، فيجعل المؤسسة متميزة ويعمل التجديد والتطوير المستمر على مواكبة التطورات

والتغيرات، وهذا يدعم التنمية الشاملة كما يساعد على مواجهة تحديات العولمة والمنافسة (خليفة، 2011، ص15)

ويرى الباحث عاكف الخصاونة أن أهمية الإبداع التنظيمي تتلخص في التالي: (الخصاونة، 2011، ص 43)

- إكساب الإدارة المزيد من الثقة والاحترام من قبل العاملين.
- زيادة مستوى قبول المنظمة لدى الجمهور الداخلي والخارجي.
- إكساب المنظمة المزيد من الأرباح المادية والمعنوية.
- تحسين الإنتاج والأداء.
- يزيد من مستوى الانتماء والولاء الوظيفي
- المساعدة في التقليل من دوران العمل ويحقق الاستقرار الوظيفي.
- يمنح المنظمة المزيد من قوة البقاء والكيان والديمومة
- يساعد في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة المبدعة.

1-3- خصائص الإبداع التنظيمي: ونعني به مجموعة من الخصائص تتحلى بها المنظمة التي تتبنى الإبداع

في كل متغيراتها التنظيمية حيث يتبين أنه عملية تنظيمية إنسانية متكاملة الأهداف تتكون من مؤشرات منها:

- القيادة الفعالة التي تحسن التوجيه والإشراف وتحسن التحفيز.
- مرونة القواعد واللوائح التنظيمية.
- اعتماد التغيير الجذري والهندرة في كل العمليات والطرق.
- فتح قنوات الاتصال التي تسهل انسياب المعلومات وتدفعها بكل شفافية في جميع الاتجاهات مما يجعل المعرفة متاحة للجميع.
- الاعتماد على المشاركة في اتخاذ القرار.
- التوافق والانسجام بين فرق وجماعات العمل.
- اتجاه المؤسسة نحو دعم عمليات التعلم الشامل والمستمر الفردي والجماعي.

- تمكين المرؤوسين والمشرفين من حرية التصرف في طرق أداء أعمالهم وكذا حل مشاكل العمل اليومية مما يدفع إلى تطوير القدرات للحصول على أفكار جديدة تنفع المنظمة.
- استحداث تكنولوجيا المعلومات والاتصالات للتعامل مع المعلومة التي تعتبر رصيد تنافسي للمؤسسة.
- ويرى الخصاونة أن هذه الخصائص تتلخص في التفرد والتمايز في طرق العمل ومخرجاته وخلق الجديد في كل المتغيرات كجودة المنتج وتصدر المراتب العليا في تنفيذ الاستراتيجيات الإبداعية وتضيف الباحثة عائشة سمسوم النقاط التالية: (سمسوم، 2016، ص54)
- تتبنى أساليب تنمية الاتجاهات الإبداعية.
- تميل إلى اللامركزية وتوفير الوقت والإمكانيات لامتناس الأخطاء.
- تجرب الأفكار الجديدة وتسعى إلى استثمارها كما تشجع الرأي الآخر والمشاركة فيه
- تشجع ذوي الأفكار وتقدم جميع التسهيلات لهم لتطبيقها.

- 1-4- مراحل العملية الإبداعية: يرى بعض الباحثين أمثال أسبورن (OSBORN) وجوردن (JORDAN) وفريمان (FREEMAN)، أن العملية الإبداعية في المنظمة تمر بمراحل هي: (عبد الرؤوف، 2006، ص229)
- مرحلة الإعداد: وفي هذه المرحلة تفحص المشكلة من جميع جوانبها والإحاطة بها من خلال المعلومات والخبرات والقراءات.
 - مرحلة الاحتضان: وفيها يتم التركيز على الفكرة أو المشكلة بحيث تصبح واضحة في ذهن المبدع.
 - مرحلة الإلهام: تتضمن إدراك الفرد الأجزاء المكونة للمشكلة.
 - مرحلة التحقق: وفيها يتعين على الفرد المبدع اختبار فكرته لإثبات صحتها. أما عالم النفس الأمريكي ولاس (wallas) فيرى أن عملية الإبداع تتشكل من مراحل متباينة تتوالد في أثناء الفكرة الجديدة، وهذه المراحل هي: (خيري، 2012، ص41)
 - مرحلة الاهتمام: تبدأ عملية الإبداع بالشعور بالحاجة، إذ لابد من وجود شيء يفرض نفسه.

- مرحلة الإعداد: وتتمثل في جمع المعلومات حول موضوع المشكلة التي تمثل محور اهتمام المبدع وهنا يتم تخطيط رحلة التفكير.
 - مرحلة الإشراف: وفيها تتبثق بشكل مفاجئ الفكرة الجوهرية أو العمل النموذجي، إنها الحالة التي يتمكن فيها الإنسان من إعادة ترتيب أفكاره وبما يسمح له بالوصول إلى ما يمثل حلا نموذجيا.
 - مرحلة التحقق: وتشمل عملية التبصر بالعقل الظاهر، وبالاستعانة بأدوات البحث المتاحة في الفكرة التي نتجت خلال مرحلة الشروق، وذلك للتحقق من صحتها ولتحديد طرق تطبيقها وماهي مضاعفات التطبيق والمستلزمات المطلوبة لذلك.
 - مرحلة الاحتضان: تشهد هذه المرحلة عمليات تفاعل وإرهاصات، وتتداخل خلالها العوامل الشعورية واللاشعورية في شخصية الإنسان.
- ويرى آخرون أن العملية الإبداعية تمر عادة بثلاثة مراحل متداخلة هي توليد الفكرة وتبنيها ثم تطبيقها على أرض الواقع، كما تتحقق هذه العملية عن طريق مجموعة من العناصر الخلاقة على مستويات مختلفة هي الفرد، المؤسسة الاجتماعية وبيئة التنظيم في آن واحد. (الراحلة، 2010، ص215)

2-أنواع الإبداع التنظيمي أشكاله ومستوياته: يتم تقديم الأنواع والأشكال ثم المستويات:

- 2-1-أنواع الإبداع التنظيمي: للإبداع في المنظمات أوجه وأنواع وأشكال كثيرة يحددها الباحثين كل حسب وجهة نظره ووفق تخصصه بحيث نجد أن تايلور يرى أن الإبداع له خمسة أنواع هي: (الخصاونة، 2011، ص54)

- الإبداع التعبيري: هو الطريقة التي يتميز بها شخص على آخر في إتقان عمل معين احتراف مهنة أو فن معين.
- الإبداع الفني: هو الذي يمثل الجانب الجمالي الذي يضاف على المنتجات أو الخدمات كالمظهر العام.

- الإبداع المركب: هو تجميع لأشياء مختلفة بطريقة غير عادية ودمجها في قالب واحد من أجل التوصل إلى معلومة جديدة.
- الاختراع: هو الذي يتم من خلاله استحداث شيء جديد لأول مرة ولكن تكون عناصره والأجزاء المكونة منه موجودة من قبل، وتتم من خلال إدخال بعض التعديلات عليها من أجل أن تعطي مظهرا جديدا.
- الإبداع الاستحدثي: يتمثل في التنوع في عملية استخدام لشيء موجود على أرض الواقع ولكن يتم تطبيقه في مجالات جديدة.

في حين يرى عبد الله مسلم أن أنواع الإبداع هي: (مسلم، 2015، ص29)

- الإبداع التكنولوجي: وهو تحويل فكرة معينة الى منتج قابل للتسويق أو تحسين خدمة معينة.
- الإبداع التنظيمي: وهو إحداث التجديد في التنظيم وإحلال نماذج تنظيمية جديدة تزيد من المرونة في أداء المهام وتحسين علاقات العمل.
- الإبداع في الخدمة: وهو النشاط المتعلق بالخدمات المقدمة للآخرين.
- الإبداع في التسويق: ونعني به خلق منافذ وطرق جديدة للتسويق.

ويضيف خليل الشماع في هذا الصدد أشكال الإبداع التنظيمي التي تتمثل في: (الشماع، 2007، ص421)

- الأنظمة المعقدة والتغييرات التكنولوجية فيها مثل الاتصالات، والأسلحة والصعود إلى القمر وهذا يتطلب وقتا طويلا وميزانيات ضخمة من الأموال.
- تغييرات أساسية ومهمة تؤثر على سمات ومعالم المنظمة بشكل كامل وهذا التغيير يكون له قوة على التأثير في مخرجات المنظمة.
- الأساليب التي تطبقها المنظمات في اتخاذ القرارات الجماعية ومنها أسلوب دلفاي والجماعة الإسمية.
- أما حسين حريم فيرى أن الإبداع نوعان هما الإبداع الإداري يشتمل على تغييرات في الهيكل التنظيمي وتصميم الأعمال ووضع استراتيجيات جديدة ونظم رقابة جديدة، والإبداع الفني الذي يشمل تطوير منتجات أو خدمات جديدة أو تغييرات في التقنيات التي تستخدمها المنظمة وتغييرات في أساليب

الإنتاج وإدخال الحاسوب في العمل (حريم، 2009، ص354)، ونستطيع القول أن الإبداع التنظيمي هو أشمل الأنواع وأقربها لتحقيق فعالية المنظمة، لأنه يضم كل الجوانب التنظيمية الإدارية والفنية والتكنولوجية وأساليب الرقابة والتنسيق والاتصال وفرق العمل، وبصفة عامة يضم المناخ التنظيمي في المنظمة.

2-2- مستويات الإبداع في المنظمة: يمكن تلخيص مستويات الإبداع التنظيمي في:

- الإبداع على مستوى الفرد: وهو ما يحققه الأفراد انطلاقاً مما يمتلكون من قدرات وسمات إبداعية مثل المعرفة والذكاء وحب الاستطلاع، المبادرة، القدرة على التحمل والاستقلالية في التفكير، فحينما يتواجد فرداً مبدعاً خلاقاً يعمل بنشاط فإن هذا يكون دافعاً للجماعة أن تحذو حذوه في طريقة تفكيره وتعامله مع مشكلات العمل بنباهة وفطنة ومرونة في تطبيق القوانين.
- الإبداع على مستوى الجماعة: وهو الإبداع الذي يتم التوصل إليه انطلاقاً من مجهودات الجماعة اعتماداً على خاصية تبادل الآراء والخبرات والتعاون لحل المشكلات، والذي يتأثر بعدة عوامل منها المشاركة الآمنة والالتزام بالتميز بالأداء ودعم ومؤازرة الإبداع، وانطلاقاً مما تشهده البيئة اليوم من تغيرات سريعة شملت كل المفاهيم ليصبح الإبداع الجماعي من أهم الأهداف التي تصبو إليها المنظمات، التي تبتغي التميز من خلال التكامل والانسجام الذي تتميز به فرق العمل فيها حتى عن طريق التواصل الإلكتروني. (العزاوي، 2009، ص198)

• الإبداع على مستوى المنظمة:

يرى الباحث مؤيد الفضل في كتابه أن المنظمة بما أنها كيان إداري وتنظيمي يتكون من جماعات وأفراد وعاملين في مواقع مختلفة بهدف إنجاز هدف معين، فإن الإبداع في تهيئة مناخ تنظيمي وفي تجنيد الجميع لخلق التميز ليصبح الإبداع بالنسبة للمنظمة أساس التطور ويعتمد هذا على عاملين أساسيين هما "القاعدة

المعرفية وتراكم المعارف عبر الوقت"، وهذا يكون بتظافر كل الجهود أفراد ومسؤولين لتحقيق هدف واحد هو إنجاح العملية التنظيمية. (الفضل، 2009، ص21)

3-متطلبات الإبداع التنظيمي ومعيقاته

3-1- متطلبات الإبداع التنظيمي: تلعب المنظمة دورا هاما في جعل الأفراد مبدعين من خلال توفير المتطلبات المختلفة سواء النفسية أو الاجتماعية أو المادية مما يؤدي إلى خلق بيئة إبداعية، ويعد هذا من ضمن مسؤولياتها وإيمانها الجازم بأن جميع السياسات والأساليب التقليدية لن تجعلها ضمن المنظمات المتميزة في السوق، ويعتمد هذا على مدى رعايتها وتبنيها لنشاطات تدعم الإبداع في بيئتها التنظيمية التي وجب عليها أن تسودها حرية النقاش وتبادل الأفكار، وتمكين الأفراد من حرية التصرف في أعمالهم وطرق أدائها والعمل على زرع الثقة المتبادلة من القادة والمشرفين، ومدى مرونة آليات وطرق العمل ومدى تكيفها مع البيئة الخارجية ومواكبتها لمتطلبات السوق، ويرى حسين حريم "أن الإبداع التنظيمي يعتمد على طبيعة الهيكل التنظيمي، ثقافة المنظمة طرق إدارة الموارد البشرية، نمط القيادة والاتصال، المشاركة والاستقلالية في التصرف، فرق العمل" (حريم، 2009، ص362)، يرى الباحث عبد الله مسلم أن الممارسات التي تدعم الإبداع في المنظمة تتمثل في: (مسلم، 2015، ص32)

- دعم وتشجيع المشرفين ومجهودات العاملين من خلال مشاركة المعلومات والتعاون في اتخاذ القرار.
- المناخ التنظيمي يخلق ظروف مناسبة للإبداع.
- طبيعة العمل فاذا كان روتيني يقتل الإبداع وإذا كان فيه تحدي يدفع ويشجع على الإبداع.
- تفعيل نظام معلومات مرن وديناميكي في كل الاتجاهات يساهم في تميز الأداء التنظيمي.
- البحث وتطوير الإمكانيات والطاقات والأساليب سبيل للتميز.
- حرية المناقشة والتصرف واتخاذ القرار تدعم الإبداع.
- توفير الموارد البشرية المتميزة وحسن استغلالها والاستثمار في قدراتها.
- الاهتمام بالثقافة التنظيمية التي تعزز الانتماء والولاء للمنظمة.

- تشجيع العمل الجماعي وفق قيم التعاون والاحترام لتبادل الآراء والخبرات.
- ويضيف الباحث نيكيرسون (Nickerson) (الخصاونة، 2011، ص70):
- التشجيع على اكتساب وامتلاك المعرفة
- زرع سياسة المنافسة والتحدي في نفوس الطاقات البشرية والتركيز على التعلم التنظيمي وعلى البحث والتجريب.
- بناء الثقة في النفس لدى العاملين
- التخلص من السياقات التقليدية في التعامل الأفكار والآراء الجديدة.
- تشجيع الإثراء الوظيفي
- خلق القناعة والإيمان لدى العاملين بأهمية الإبداع لهم وللمنظمة.
- الاستثمار المالي في مجال الإبداع
- جذب المبدعين من خارج المنظمة
- إشاعة استخدام أساليب إدارية مختلفة للحصول على الإبداع.

3-2- معوقات الإبداع التنظيمي: معوقات الإبداع التنظيمي هي مجموعة ممارسات تؤدي إلى التأثير السلبي المباشر وغير المباشر على مخرجات العمل، وهذا يكون انطلاقاً من بيئة العمل التي قد تحتوي على أنماط اتصال مغلقة وقيادة مركزية تحتكر السلطة فيؤدي هذا إلى قتل الأفكار وكبت حرية التعبير، مما يؤثر على الكفاءات فتفقد فعاليتها من خلال ما تواجهه من تهميش لقدراتهم ومعارفهم وبالتالي ينعكس هذا على محتوى العمل ومخرجاته، ويحدد أسامة خيرى في كتابه هذه المعوقات في النقاط التالية:

- ثبوت الهيكل البيروقراطي لمدة طويلة وترسخ الثقافة البيروقراطية.
- الرغبة في المحافظة على طرق الأداء المعروفة لأن الإبداع في المنظمة يستلزم نفقات إضافية.
- عدم الرغبة في تخفيض قيمة الاستثمار الرأسمالي في سلعة أو خدمة حالية. (خيرى، 2012، ص64)

- عدم الرغبة في تغيير الوضع الحالي بسبب التكاليف التي يفرضها مثل هذا التغيير.
- المحافظة على الوضع الاجتماعي وعدم الرغبة في خلق صراع سلبي ناشئ عن الاختلافات بين الثقافة السائدة في المنظمة وبين الثقافة التي يستلزمها التغيير.

ويضيف القريوتي الالتزام الحرفي بالقوانين والتعليمات بسبب الخوف من الفشل، مقاومة التغيير من طرف الإدارة أو العاملين، عدم ثقة بعض الرؤساء في أنفسهم، سوء المناخ التنظيمي وقتل الأفكار قبل بزوغها وعدم وجود قيادة إدارية مؤهلة. (القريوتي، 2009، ص321)، كما يضيف جمال خير الله المعوقات الثقافية والاجتماعية التي تتمثل في نظم التعليم القائمة على التلقين والاستظهار وأيضا التنشئة القائمة على التسلط والقهر في الأسرة والمجتمع. (خير الله، 2009، ص180)، وأما عمر الطراونة فيرى أنها تتمثل في النمط القيادي الاستبدادي الذي يقتل الإبداع، الضغوط التي تمارسها الجماعات الغير الرسمية، ضعف الإمكانيات المادية والبشرية وعدم توفر مناخ يشجع على الإبداع، عدم توفر الاستقرار الوظيفي يمنع التفكير والإبداع عدم وضوح الأهداف التنظيمي وما يترتب عليها من تدني الروح المعنوية. (الطراونة، 2012، ص77)

ويصنفها أبو العزم في كتابه الى معيقات تنظيمية تتمثل في: المركزية، خلل في نظام الاتصال وعدم تدفق وانسياب المعلومات والأفكار بيسر وسرعة، التمسك الجاف باللوائح، انخفاض الروح المعنوية، غياب روح الفريق، وجود خلاف وصراع بين أفراد الإدارة، جهل الإدارة بالمداخل السلوكية، عدم وضوح الواجبات عدم وضع الرجل المناسب في المكان المناسب. ومعوقات اجتماعية تتمثل في: التمسك بالعادات والتقاليد البالية، هدر الوقت والروتين والبيروقراطية في الإدارة، انتشار السلبية واللامبالاة، ضعف الولاء والانتماء غياب المشاركة الاجتماعية والتكافل، طلب السلطة والصراع من أجلها. (عطية، دس، ص91)

4- الأساليب الإبداعية في المنظمات: من الأساليب الحديثة الإبداعية التي تعتمد المنظمات الحديثة الناجحة نذكر:

4-1- التعلم التنظيمي: هو برنامج تغيير شامل للنظام بأكمله يؤكد على تقليل المستويات الإدارية واشراك جميع الأفراد في المنظمة في عملية تعلم مستمرة وموجهة ذاتيا، تهدف الى التغيير الإيجابي والنمو على مستوى الفرد وفريق العمل والمنظمة، يركز التعلم التنظيمي على بناء رؤية مشتركة للمستقبل تسعى المنظمة للوصول اليها وفق ثقافة تنظيمية تشجع التعليم والانفتاح والخلق، من الاستراتيجيات المتبناة في عملية التعلم التنظيمي نذكر البناء التنظيمي ونعني به العمل وفق فرق العمل في ظل حرية تصرف والمشاركة في اتخاذ القرار، أنظمة معلومات داعمة بما توفره من سهولة تخزين المعلومات ومعالجتها وتداولها بالسرعة والدقة المطلوبة، الاعتناء بالموارد البشرية من خلال نظم التحفيز المختلفة، التطورات التكنولوجية المختلفة ومدى تطبيقها في بيئة التعلم. (الطراونة، 2012، ص201)

4-2- الهندرة: أحدثت الهندرة ثورة حقيقية في علم الإدارة الحديث بما تحمله من أفكار غير تقليدية ودعوة صريحة لإعادة النظر وبشكل جذري في كافة الأنشطة والإجراءات والاستراتيجيات التي قامت عليها الكثير من المنظمات والمؤسسات، إن رياح التغيير التي اجتاحت عالم الأعمال اليوم هي الدافع والمحرك الحقيقي لمشاريع الهندرة، ولقد أظهرت نتائج مسح عالمي شمل عدد كبير من التنفيذيين في الشركات العالمية تم خلال التسعينات أن الهندرة كانت على رأس الجهود التي بذلتها المنظمات المختلفة لمواجهة التغيرات التي تجتاح السوق العالمية، وهذا يبين مدى أهميتها كأحد الأساليب التنظيمية الإبداعية التي عملت على تحقيق الفعالية في التنظيمات، ويبين الجدول التالي مقارنة بين النمط التقليدي ونمط الهندرة في تصميم الأعمال في المنظمات. ويضيف عاطف مجموعة المبادئ التي تعتمد الهندرة عليها:

- إعادة التفكير في الأساسيات.
- إعادة التصميم الجذري للعمليات.
- تحقيق تحسينات متميزة.

- الطموح والثورة على القديم.
- التوجه نحو دراسة العمليات وليس الجزئيات الفرعية.
- كسر القواعد وتحطيم القيود الموروثة.
- الاستخدام الإبداعي لتكنولوجيا المعلومات. (عاطف، 2011، ص29)

جدول رقم: 01 مقارنة بين النمط التقليدي ونمط الهندرة في تصميم الأعمال في المنظمات

الهندرة	النمط التقليدي	الخصائص والمتغيرات
عالمي	محلي	السوق
الجودة، التجديد، السرعة	تخفيض التكلفة لتخفيض السعر	وسيلة المنافسة
العنصر البشري والتكنولوجيا	رأس المال	أهم الموارد
تجديد وابتكار ولا مجال للإصلاح والترميم	إصلاح وتطوير	النظرة إلى الجودة
تحقيق الربح من خلال رضى المستهلك	تحقيق الربح بأية وسيلة	الهدف
أفقي منبسط ومتكامل	عمودي	تصميم هيكل المنظمة التنظيمي
لا مركزية وذاتية	مركزية خارجية	الرقابة
ديمقراطية مشاركة	دكتاتورية	القيادة
عالية المستوى	ضعيفة	مرونة العمل
عمودية أفقية	عمودية	الاتصالات
جماعي فرق العمل	فردى	أسلوب العمل
إثارة وتحدي	روتيني متكرر	طبيعة العمل
واسع	ضيق	التخصص

المصدر: (عقيلي، 2005، ص180)

يبين الجدول أعلاه مقارنة بين النمط التقليدي ونمط الهندرة في الخصائص والمميزات حيث يتبين أن نمط الهندرة أكثر مرونة في التكيف مع المواقف الطارئة، من خلال اتصال فعال وقرارات تشاركية وعمل جماعي تركز على الجودة والابتكار وعلى السرعة والتكلفة بالاعتماد على العنصر البشري والتكنولوجيا.

4-3- الإدارة بالأهداف: هي استراتيجية حديثة مبنية على أسس تعمل على تنمية الإبداع وعلى تطوير الطاقات والكفاءات في المنظمة، يرى أسامة خيرى أنها "أسلوب إداري يشترك فيه الرئيس والمرؤوس في كافة المستويات الإدارية في المؤسسة، في تحديد الأهداف العامة والفرعية لكل وحدة وتحديد مسؤوليات كل عامل وموظف على شكل نتائج متوقعة منه مطلوب تحقيقها ثم المشاركة في وضع خطة تحقيق الأهداف وتنفيذها. (خيرى، 2012، ص32)، ويوضح هاشم حمدي رضا مرتكزات هذا الأسلوب ومبادئه في النقاط التالية:

- التركيز على اشتراك الرئيس والمرؤوس في تحديد الأهداف ويهدف الى تقريب وجهات النظر بين كل الأطراف.
- تمثل تطويرا للعلوم السلوكية، وذلك من خلال استخدام مبادئ الأهداف والمشاركة والمسؤولية.
- إن المشاركة في وضع الأهداف وأساليب تحقيقها تؤدي بالمرؤوسين إلى التعهد بالالتزام لتحقيقها.
- تعتمد على تحديد الأهداف وتوضيحها لأن قياس فاعلية الأداء تقترن بمدى تحقيقها.
- يرتبط نظام الحوافز بنظام قياس الأداء ومدى تحقيق الأهداف.
- هي أداة تخطيطية وإشرافية ورقابية أسلوب يضم كل وظائف الإدارة وينسق بينها ويعمل على تكاملها. (حمدي، 2014، ص81)

4-4- إدارة الجودة الشاملة: تعتبر من أكثر المفاهيم الفكرية والفلسفية الرائدة التي استحوذت على الاهتمام الواسع في المجال العلمي والعملية لما لها من فوائد كبيرة على تطوير وتحسين الأداء الإنتاجي والخدمات في المنظمات باختلاف أنواعها، وقد لعبت الإدارة اليابانية دورا حاسما في هذا المجال من خلال اكتساحها للأسواق وتصديرها للمراتب الأولى بفضل نوعية وجودة منتجاتها وخدماتها، الأمر الذي جعل معايير النجاح في الأسواق العالمية هو مدى مطابقة المنتجات لمواصفات الجودة الشاملة التي أصبحت مواصفات ومعايير عالمية تتنافس

في تطبيقها الأقطاب الكبرى لضمان استمراريته، لذا تعد إدارة الجودة الشاملة من الأساليب الإبداعية في المنظمات الحديثة (حمود، 2005، ص71)، وتهدف الجودة الشاملة إلى:

- التأكيد على جودة وإتقان العمل وحسن إدارته.
- تطوير أداء جميع العاملين عن طريق تنمية روح العمل التعاوني، وتنمية مهارات العمل الجماعي بهدف الاستفادة من كافة الطاقات وكافة العاملين بالمنشأة.
- ترسيخ مفاهيم الجودة الشاملة والقائمة على الفاعلية والفعالية تحت شعارها الدائم أن نعمل الأشياء بطريقة صحيحة من أول مرة.
- تحقيق نقلة نوعية في توثيق البرامج والإجراءات والتفعيل للأنظمة واللوائح والتوجيهات والارتقاء بمستويات العاملين.
- الاهتمام بمستوى الأداء للإداريين والموظفين في المنظمات من خلال المتابعة الفاعلة وإيجاد الإجراءات التصحيحية اللازمة، وتنفيذ برامج التدريب المقننة والمستمرة والتأهيل الجيد، مع تركيز الجودة على جميع أنشطة مكونات النظام (المدخلات، العمليات، المخرجات).
- اتخاذ الإجراءات الوقائية لتلافي الأخطاء قبل وقوعها ورفع درجة الثقة في العاملين، وفي مستوى الجودة التي حققتها المنظمة، والعمل على تحسينها بصفة مستمرة لتكون دائما في موقعها الحقيقي. (عرفة، 2012، ص191)

4-5- إدارة المعرفة: هي علم حديث الظهور كنموذج علمي وعملي يحتوي على المعرفة في هيكل المنظمة وتضم هذه المعرفة توجهات مختلفة لها علاقة بالمنظمة من خطط سير العمل وإدارة المعلومات بالمنظمة وبالأشخاص والتكنولوجيا، يرى عشاوي أن "إدارة المعرفة تهدف إلى تحسين توظيف المعلومات في تصميم أهداف المنظمة واستراتيجياتها وسياساتها وقراراتها الاستراتيجية، وكذا فيما يعزز قدرات المنظمة مثل تصميم أو تطوير منتج جديد أو تبسيط إجراءات أو خفض تكلفة أو تحسين صورة المنظمة في أذهان جمهورها وعموما كل ما يسهم في تحقيق أهداف المنظمة الطموحة" (عشاوي، 2014، ص237)، لقد أشار

دراكر (P.F.DRUCKER) طبقاً لمفاهيم (ما بعد النظرية الاقتصادية) إلى أن المعرفة هي مصدر الثروة مؤكداً على أن تطبيق المعرفة على الواجبات التي نعرف كيف نؤديها قبل الآن نطلق عليها (إنتاجية)، وعند تطبيق المعرفة على الأعمال الجديدة والمختلفة نطلق على ذلك الابتكار، وإن المعرفة هي التي تتيح لنا تحقيق هذين الهدفين، لهذا فإنه يرى أننا نعيش الآن بيزوغ اقتصاد المعرفة مستوى العالم وعلى نحو تنافسي عال. (نجم، 2003، ص288)

4-6-الثقة التنظيمية: أصبح موضوع الثقة التنظيمية ذو اهتمام كبير في الآونة الأخيرة إذ أن المنظمات اليوم في سعيها لتقديم خدماتها النوعية المميزة أصبحت تعول على العنصر البشري في تحقيق الكفاءة والفعالية معاً، وذلك من خلال رفع درجة الثقة بين العاملين على مختلف مستوياتهم التنظيمية وبين التنظيم وأهدافه ولقد أثبتت الدراسات أن الثقة تساهم في بناء العلاقات الاجتماعية وتساعد على حرية التعبير بصدق، في حين أن انعدام الثقة يؤدي إلى تدهور العلاقات الاجتماعية وتصلب في المواقف الإنسانية، ولقد وصف ماسلو (Maslow) أن تحقيق الذات الإنسانية يحتاج إلى الثقة وكذلك ثقة الآخرين، كما أشار وليم أوتشي (W.Outchi) إلى أن فلسفة الإدارة اليابانية قائمة على مفهوم الثقة مبينا العلاقة القوية بين الإنتاجية والثقة. إذ أن ثقة العاملين بأن الإدارة تهتم بتحقيق رغباتهم مثل اهتمامها بمراقبة الأداء يخلق مناخاً تنظيمياً مريحاً يحفز على العمل كما يحول الاهتمام بتحقيق الأهداف كأولوية يسعى إليها الجميع. (الطجم والسواط، 2003، ص269)

5- الإبداع التنظيمي والمؤسسة الاقتصادية الجزائرية:

تعتبر المؤسسة الاقتصادية النواة الأساسية لبناء الاقتصاد بما تقدمه من سلع وخدمات وما توفره من إيرادات تساهم في دفع عجلة التنمية، كما تعتبر أحد المؤشرات الهامة لقياس مستوى نموه وتطوره فهي عبارة عن وحدة اقتصادية واجتماعية وثقافية تعمل وفق خصائص المجتمع المتواجدة فيه، ويتوقف تحقيق أهدافها على مدى فاعلية أدائها وأنظمتها ومدى تكيفها مع بيئتها ومحيطها الخارجي، وقد عرفت المؤسسة الاقتصادية الجزائرية عدة أنماط تسيير مختلفة منذ استقلال البلاد، لخصها الباحثون في مرحلتين رئيسيتين تعرض الباحثة من خلالهما رؤية نقدية لواقع المؤسسة الاقتصادية الجزائرية من خلال بعض الدراسات السابقة:

5-1- مرحلة ما قبل سنة 1980: تبدأ هذه المرحلة من استقلال الجزائر وقد شهدت ثلاثة أنماط من التسيير أولها التسيير الذاتي الذي ظهر إثر الشغور الكلي للمناصب الفنية والقيادية في المؤسسات الزراعية والصناعية التي كانت مستغلة من طرف فرنسيين وأجانب، الأمر الذي فرض على العمال الجزائريين التدخل العفوي لتسييرها، وكان وفق المرسوم رقم 63-95 المؤرخ في 18/12/1963 (حشماوي، 2012، ص40)، وفي الفترة ما بين سنة 1965 إلى سنة 1971 ظهر ما يسمى بالتسيير البيروقراطي، وهذا إثر قرارات الدولة القاضية بتأميم مناطق اقتصادية حساسة شملت مؤسسات صناعية ومالية مع فك الارتباط بالفرنك الفرنسي، فظهرت المؤسسة الوطنية ذات التسيير البيروقراطي الذي يخضع لسلطة المدير العام وتميز هذا النمط من التسيير بمركزية كبيرة وخانقة، وفي سنة 1970 ظهر نمط التسيير الاشتراكي الذي تبنته الجزائر منذ ميثاق طرابلس جوان 1962 وما تضمنه ميثاق قانون التسيير الاشتراكي 1971، (غزالي 2007، ص110)

حاولت الجزائر استخدام أساليب ونماذج اقتصادية مستحدثة في العالم بغية تحقيق التطور المنشود لكنها كللت بالفشل نتيجة الكثير من المشاكل التي واجهتها، لأنها في الواقع تبنت أساليب عمل لم تكن تتناسب مع خصائص المجتمع الجزائري السوسيو-ثقافية ولا مع إمكانياته البسيطة، بل كانت نتيجة لتوجهات سياسية قيمية رافضة للأفكار الليبرالية التي تعبر عن السيطرة والظلم وتشجع الأفكار الاشتراكية التي تنادي بالعدالة الاجتماعية، فطبقت نمط التسيير الذاتي في واقع عملي يفتقر الى أدنى شروط العمل بحيث تميز بنقص

الإمكانيات المادية المحفزة ونقص اليد العاملة المؤهلة التقنية والمسيرة، بالإضافة الى عدم مراعاة القيم الثقافية التي تعود عليها المجتمع الجزائري لأزمة طويلة بصفته مجتمع فلاحي زراعي، مثل عدم احترام الوقت ورفض الانصياع للأوامر وقلة الانضباط... الخ، ونمط التسيير الاشتراكي الذي تميز بالملكية العامة لوسائل الإنتاج وعدالة التوزيع دون الاهتمام بمستويات الأداء الفردي والجماعي، مما أدى الى خلق ثقافة تنظيمية تشجع على الكسل والتهاون وعدم الحفاظ على ممتلكات المؤسسة، كما أدى تطبيق مبدأ المشاركة في التسيير الى ظهور الكثير من الصراعات بين الإدارة والعمال، ناهيك عن طغيان الطابع القيمي على معظم القرارات خاصة منها المتعلقة بالتوظيف، الترقية والتدريب التي لم تبنى يوما على أسس منطقية وفق احتياجات العمل، وتسبب التركيز على الجانب الاجتماعي على حساب الجانب الاقتصادي الى مديونية خانقة تركت أثارا وخيمة على الاقتصاد الوطني، مما فرض على السلطات المسؤولة تنفيذ مخطط إصلاحات مغاير للتوجه السابق خاصة بعد اتجاه الاقتصاد العالمي نحو اقتصاد السوق الأمر الذي جعلها تقوم بإعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية وتنفيذ مخطط استقلاليتها. (غزالي، 2007، ص.170)

5-2-مرحلة ما بعد 1980: مثلت هذه المرحلة بداية هامة في تاريخ تطور المؤسسة الاقتصادية الجزائرية بحيث عملت على إعادة هيكلة المؤسسات الكبرى وتقسيمها إلى مؤسسات صغرى ومحاولة تصفية ديونها ثم استقلاليتها الاقتصادية في تسيير شؤونها، بحيث تكون مسؤولة عن ذمتها المالية وعن مردوديتها وأهدافها بالاعتماد على إمكانياتها المادية والبشرية مع احتفاظ الدولة بملكية رأس المال وحق المحاسبة على الميزانية. وهذا ما حددته المادة 02 والمادة 06 من المرسوم رقم 80-242 المؤرخ في 1980/10/04، ثم القوانين رقم (88-01) (88-02) (88-03) (88-04) المؤرخ في 1988/01/12. (عليوش، 2007، ص.31)

تشير الدراسات الى أن هذه المرحلة أعطت نفسا جديدا لسير العمل في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية بإحداث تغييرات جذرية طالت كل جوانبها ومتغيراتها، مثل تطبيق لامركزية القرار وتفويض السلطات ووضع برامج للتحفيز المادي والمعنوي للمورد البشري، وتطبيق شروط الصحة والسلامة المهنية وتفعيل عنصر التدريب وجعله مستمرا وشاملا لجميع العاملين... الخ، لكن بالرغم من كل هذا فهي لاتزال تعاني مشكلات كثيرة تحول

دون مواكبة التطورات الحالية نتيجة عجزها على فهم متطلبات العمل الحقيقية، تشير دراسة حشماوي الى "أن المؤسسة الاقتصادية تفتقر الى الدراية الشاملة بكيفية التسيير وفق ما تمليه العلوم السلوكية" (حشماوي، 2012، ص.110)، ويرى هواري في دراسته أن معيقاتها تتمثل في "عدم معالجة الآفات الاجتماعية مثل المحسوبية والإهمال واللامبالاة وعدم الاهتمام بحفظ المال العام نتيجة مخلفات الاشتراكية، التي ركزت على منح الحقوق دون التركيز على الواجبات واهتمت بالجانب الاجتماعي الذي جعلته من الأولويات، دون الاكتراث بالجانب الاقتصادي الذي يفرض العمل الجاد المثمر وفق خطط واقعية مبنية على معطيات موضوعية لا تتدخل فيها أي اعتبارات أخرى غير تحقيق الأهداف المسطرة" (هواري، 2006، ص.82)، ويشير ناصر دادي في كتابه "إلى أن من أهم مشكلات المؤسسة الاقتصادية المستقلة هو عجز نظام التكوين على توفير كفاءات تلبي حاجات هذه المؤسسة، وفق ما تتطلبه أعمالها التي وجب أن تواكب التطورات الحاصلة في بيئتها بالإضافة الى تعقيد النظام الإداري الذي يبيح اللامركزية، ولكن يتدخل في شؤون المؤسسات كما يشل عملها بقوانين وضوابط تجعلها مكتوفة الأيدي وسط تغيرات السوق وتقلباتها". (عدون، 2004، ص.183)، ويرى بوفلجة غيات في كتابه أن الجزائر رغم التغيرات والتعديلات التي أجريت على طرق التنظيم والتسيير، بحيث انتقلت من نظام رأسمالي موروث من المستعمر الى التسيير الذاتي الى التسيير الاشتراكي ثم استقلالية المؤسسات، الا أنها لم تستعمل أي طريقة علمية لتنمية التنظيم ومساعدة العمال على مسايرة التغيرات، ذلك أنها اعتمدت على الهياكل الحزبية التي استخدمت الخطاب السياسي ذو التوجه الأيديولوجي البعيد عن الأهداف الحقيقية للتطور المنشود مما أدى إلى فشل الكثير من المشاريع والمخططات نتيجة استبعاد أهل العلم والاختصاص عنها. (بوفلجة، دس،

ص70)

خلاصة

قدمت الباحثة في هذا الفصل عرض نظري لأهم ما قيل في ماهية الإبداع التنظيمي من خلال الأدبيات النظرية بحيث تطرقت إلى نشأته والدراسات التي ساهمت في بلورته وتطوره، ثم ذكرت أهميته مرورا بتعداد خصائصه ثم مراحل العملية الإبداعية مع ذكر أنواع الإبداع ومستوياته، ثم تطرقت إلى متطلبات الإبداع التنظيمي في المنظمات ومعيقاته وأخيرا عدت الأساليب الإبداعية في المنظمات، ثم الإبداع التنظيمي في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية من خلال بعض الدراسات السابقة، لتخلص إلى أن هذا المفهوم شكل محورا جوهريا في المنظمات المعاصرة بحيث يقوم على تطوير بيئتها التنظيمية، وعلى بلورة الاتجاهات الإبداعية وفق منهج علمي يقوم على قيم ومعايير وممارسات وظيفية تتعلق بنظام إداري مرن، بعيدا عن التعقيد والجمود ومناخ تنظيمي تسوده الثقة بين العاملين، بحيث تعد أساسا صلبا تنبى عليه علاقات وظيفية داخل وخارج المنظمة من خلال اعتماد نظام اتصال مفتوح يساعد على تدفق المعلومات وتبادل المعارف والخبرات لحل مشكلات العمل، مما ينعكس على تحسين مخرجات العمل التي تخلق قيمة مضافة للمنظمة وبالتالي تحقق لها النجاح والتميز.

العلم لله

الفصل الثالث: الإبداع التنظيمي والرأسمال

الفكري في الأدبيات النظرية

تمهيد

- 1 - ماهية الرأسمال الفكري
- 2 - تنمية الرأسمال الفكري ومعيقاته
- 3 - الإبداع التنظيمي والرأسمال الفكري
- 4 - مقارنة نظرية للموضوع

خلاصة

تمهيد

يعتمد نجاح كل منظمة في تحقيق أهدافها على مدى كفاءة وفعالية مواردها وإمكانياتها وتعد المعرفة في المنظمة من أهم الأصول التي تمتلكها المنظمات اليوم في عقول أفرادها وتقنياتها وأجهزتها وفي واقعها التنظيمي، لتصبح رأسمال فكري يدعم مكانتها ورصيدها التنافسي ويضمن لها البقاء والاستمرارية وسط بيئة شديدة التغير والحركة، ونظرا لأهمية هذا المتغير الهام بصفته متغيرا تابعا في هذه الدراسة نستكمل في هذا الفصل الجانب النظري عرض ماهيته وعلاقته بالمتغير المستقل الإبداع التنظيمي، وأهم المقاربات النظرية التي تعرضت للموضوع من وجهات نظر مختلفة.

1- ماهية الرأسمال الفكري: تتضمن الماهية النشأة والأهمية والخصائص

1-1- تطور الاهتمام بالرأسمال الفكري: ظهر الاهتمام بالرأسمال الفكري في تسعينيات القرن العشرين وأصبح ينظر إليه كمثل حقيقي لقوة المنظمة وقدرتها على المنافسة وتحقيق النجاح بعدما كانت المصادر الطبيعية هي منبع الثروة الحقيقية للشركات، وبما أنها معرضة للنضوب والتقليد في إطار المنافسة فقد أصبح الرأس المال الفكري هو الدعامة القوية التي يبني عليها الطموح الى النجاح، لأنه مبني على أصول معرفية من خبرات ومهارات وتقنيات عمل وإجراءات وطرق الأداء ومعلومات، وقد أشار إليه بعض العلماء والباحثين في السابق أمثال "أدم سميث (Adam Smith-1776) في كتابه ثروة الأمم (The Wealth of Nation) إلى تأثير مهارات العاملين في العملية الإنتاجية وجودة المخرجات، وفي عام 1906 قام الاقتصادي الشهير ارفين فيشر (Irving Ficher) بإدخال الرأسمال البشري في الرأسمال العام. (العنزي وصالح، 2008، ص137) وفي نهاية خمسينيات القرن العشرين توسع كل من شولتز ومينسر (Schultz & Mincer) في نظرية الرأسمال البشري بصفته رأسمال مستقل عن الرأسمال التقليدي وشهدت هذه المرحلة توجهها لفهم السلوك البشري الفردي والجماعي. وفي بواكر الثمانينات أصبح المديرين والأكاديميون والمستشارون في جميع أنحاء العالم واعين ولو بشيء من البطء إلى أن الموجودات الغير ملموسة التي تمتلكها المنظمات كانت في الغالب المحدد الرئيسي لأرباحها، قال رالف ستاير (Ralph Stayer) سنة 1990 "في السابق كانت المصادر الطبيعية أهم مكونات الثروة القومية وأهم موجودات الشركات بعدها أصبح رأسمال متمثلا بالنقد والموجودات الثابتة هو أهم مكونات الشركات والمجتمع وموجوداتهما، أما الآن فقد حل محل هذه جميعها رأسمال الفكري الذي يعد أهم مكونات الثروة القومية وأعلى موجودات الشركات". (عامر، 2014، ص12)، وفي منتصف التسعينيات تكثفت البحوث والدراسات حول موضوع الرأسمال الفكري وعقدت العديد من الندوات والمؤتمرات في محاولة لإيجاد فهم مشترك حوله واتفاق على مبادئه وممارساته، وركزت على إيجاد نظرية خاصة به من أهمها الندوة الدولية للرأسمال الفكري التي انعقدت في أمستردام في عام 1991. (همشري، 2013، ص241)

1-2- أهمية الرأسمال الفكري: يعد الرأسمال الفكري موردا استراتيجيا مهما ومصدرا لتوليد ثروة المنظمة ومصدرا لجانب مهم من القيمة المضافة التي تشتق من المعرفة، بحيث تعتبر المعرفة والخبرة من الموجودات الغير الملموسة التي تحقق ميزة تنافسية للمنظمة لأنها قابلة للتجدد والاستمرارية، كما يعمل على تنمية القدرات الإبداعية وتحسين الإنتاجية وزيادة الربحية وتحسين العلاقات مع العملاء والموردين من خلال تقديم خدمات ومنتجات متميزة يساعدها هذا على التفوق والإبداع المؤسسي على مختلف الأصعدة. وهذا ما تؤكدته الكثير من الآراء مثل راوية حسن بحيث ترى أن الرأسمال الفكري له دور في تحقيق قيمة للمنظمة من خلال مساهمته في تراكم الأرباح، من خلال ما توفره المنظمة من إمكانيات لتحويل المعرفة لأشياء ذات قيمة تترجمها أرقام المبيعات المرتفعة والتحالفات الاستراتيجية، كما يساهم في تحديد الوضع الاستراتيجي من خلال الابتكار والتكنولوجيا، استقطاب ابتكارات الآخرين، كسب ولاء العميل، تخفيض التكلفة. (حسن، 2002، ص372)، ويرى همشري من خلال كتابه "أن الرأسمال الفكري ينبع من المنظمات الذكية المتعلمة والتي تعمل على إيجاد الوظائف المعرفية واختيار أحسن الكفاءات لشغلها، والقيام بكل العمليات التي تمكن من المحافظة عليها كما تحسن الاستثمار فيما تحمله في عقولها وفيما تحمله هياكل المنظمة وأنظمتها المعلوماتية، لأجل هذا فإن التنافس اليوم بين المنظمات هو في الظفر بالعقول الذكية المبدعة ما ترجمته المعادلة التالية: المنظمة الذكية=رأس المال الفكري (الإنسان الذكي) +تكنولوجيا المعلومات +القيم". (همشري، 2013، ص254)

1-3- خصائص الرأسمال الفكري: يختلف الرأسمال الفكري عن الرأسمال المادي بمجموعة خصائص تجعله فريدا من نوعه انطلاقا من كونه يعتمد على الأصول الغير ملموسة والغير قابلة للقياس، وتتمثل في الأصول المعرفية المتواجدة في عقول العناصر البشرية وهي الموهبة والمهارات والمعرفة التقنية والعلاقات الداخلية والخارجية، والمعرفة المتواجدة في الحواسيب وأنظمة المعلومات، ويتميز الرأسمال الفكري بالتجدد والتطور والديمومة، يصنف الراشدي خصائصه الى تنظيمية في ظل لامركزية القرار وهيكل تنظيمي مرن مع احتواء العلاقات الغير رسمية، ومهنية ذات مهارة عالية وخبرة تراكمية يتمتع بالتعلم المستمر التنظيمي والذاتي

مع استقلالية التخمين المناقشة والثقة بالنفس، إضافة الى القدرة على الإبداع. (الراشدي، 2017، ص31) ويضيف العنزي وصالح في كتابهما صفة التكاملية التي تجعل كل مكوناته من رأسمال بشري وعلائقي وهيكلية تتكامل فيما بينها لتعطي عائدا مهما على الاستثمار فيها. (العنزي وصالح، 2008، ص179)

جدول رقم 02: مقارنة بين الرأسمال الفكري والرأسمال المادي

الرأسمال المادي	الرأسمال الفكري	البعد
مادي ملموس	أثري غير ملموس	الطبيعة (التكوين)
داخل المنظمة محلي	داخل المنظمة وخارجها (عالمي)	الموقع
الآلة	الفرد	النموذج الممثل
عمال يدويون	أفراد مهرة أذكيا مبدعون	الأفراد
متناقصة ينقص بالاستعمال	متزايدة (يزيد بالاستعمال)	العوائد
في الموارد (طاقة، مواد خام، أموال)	في الذكاء والانتباه والتركيز	نمط الثروة
يرتكز على الماضي فقط	يتوجه نحو المستقبل	التوجه الزمني
تكلفة	قيمة	المحتوى
وقتي	مستمر	الديمومة
كمي (يركز على الكمية)	نوعي (يركز على النوعية)	النوعية
سهل القياس	صعب القياس لطبيعته الأثيرية	القياس

المصدر: (همشري، 2013، ص251)

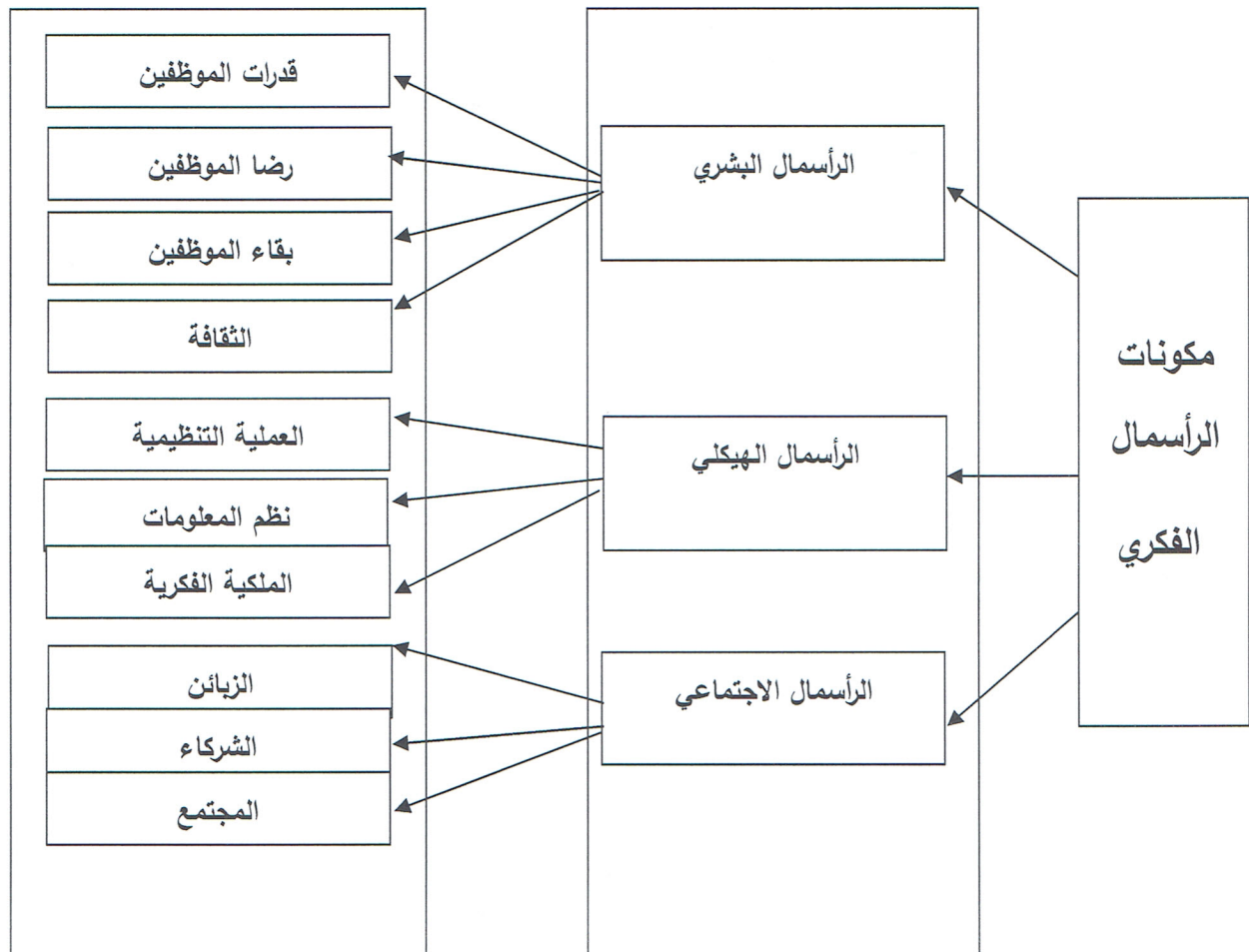
ويتبين من خلال الجدول أن الرأسمال الفكري يتميز بأنه غير ملموس داخل وخارج المنظمة يتصل بالعنصر البشري (الأذكيا)، يتميز بالاستمرارية والتزايد في حال استخدامه، نوعي صعب القياس يتوجه الى المستقبل.

1-4-4- مكونات الرأس مال الفكري: يحدد الكثير من الباحثين مكوناته كما يلي: يرى (sveiby) أنه يتكون من ثلاث مكونات رئيسية هي كفاءة العاملين والهيكل الداخلي والهيكل الخارجي للمنظمة. (الراشدي، 2017، ص39)، تصنفه راوية حسن إلى أصول بشرية وأصول فكرية بحيث تتضمن الأصول البشرية: المعرفة المحفوظة في ذهن العامل، والأصول الفكرية: المعرفة المستقلة عن الشخص العامل وتملكها المنظمة، وهي مجموع الأدوات وتقنيات العمل المعروفة والمستخدمه للإسهام في تقاسم المعلومات والمعارف في المنظمة مثل الخطط التصميمات الهندسية وبرامج الحاسب الآلي. (حسن، 2002، ص367)، ويصنفها توماس ستيوارت thomas Stewart الى رأس مال بشري، وهيكل اجتماعي:

1-4-4-1 - الرأس المال البشري: نقصد به الأفراد الذين يمتلكون المقدرة العقلية والمهارات والخبرات اللازمة لإيجاد الحلول العملية المناسبة لمتطلبات ورغبات الزبائن لأنهم مصدر الابتكار والتجديد في المنظمة، ومن مؤشرات "قدرات العاملين على التعلم وحل المشكلات، الخلق والإبداع واتجاهات العاملين مثل الرضى والروح المعنوية". (قشفش، 2014، ص17)

1-4-4-2 - الرأس المال الاجتماعي: ويعكس هذا المفهوم المناخ العام للمنظمة أي الخاص بالجماعات وما يربطها من علاقات تعاون ومحبة وأخوة تمتد إلى خارج أوقات العمل، كما يعكس شبكة علاقات طيبة مع الزبائن تعمل على زيادة الثقة فتحقق الميزة التنافسية للمنظمة، ومن مؤشرات نذكر: البناء الاجتماعي، القدرات التسويقية، كثافة السوق، ولاء الزبائن. ويرى همشري أن له أهمية كبيرة تتمثل في "جمع معلومات عن حاجات الزبائن ورغباتهم ودراستها وإيجاد المعرفة من خلالها، الأمر الذي يساعد في بقاء الزبائن موالين للمنظمة وتحسين حصتها السوقية ويعتبر عامل قوة المنظمة من وجهة نظر استراتيجية، وهذا لسعيها لتوفير معرفة عن البيئة الخارجية مما يجنبها أخطار وتهديدات قد تكون من منافسين جدد أو من جوانب أخرى". (همشري، 2013، ص267)

1-4-3- الرأس مال الهيكلية: يشير ماك إيلروي (Mark McElroy) أنه يمثل "كل الأشياء التي تدعم الرأس مال البشري ولكنها تبقى في المنظمة عندما يترك الأفراد العمل ويذهبون إلى بيوتهم، ولأن الرأس مال الهيكلية هو المعرفة الصريحة المرزومة فإنه يمثل ما ينضج من معارف وخبرات الأفراد ليتحول إلى قواعد بيانات إجراءات وأدلة عمل وبرمجيات تظل في المنظمة. (قوبع، 2017، ص72)، ونستخلص أنه يتكون من جميع محركات القيمة داخل المنظمة مثل العمليات الإجرائية وقواعد البيانات وملفات الزبائن والبرامج والأدلة، والهيكل التنظيمية وبرامج القيمة الخارجية مثل العلاقات مع الزبائن.



الشكل رقم 01 : مخطط يوضح مكونات الرأس مال الفكري

المصدر: (الجاموس، 2013، ص242)

2- تنمية الرأس مال الفكري في المنظمات ومعيقاته: نخص بالذكر طرق تنميته ومشكلاته التي تعيق الاستفادة منه من خلال التراث النظري.

2-1- تنمية الرأس مال الفكري في المنظمات: يرتكز الرأس مال الفكري على المعرفة بكل أشكالها والاستثمار فيها وهذا يكون بالاهتمام بالموارد البشري والمحافظة عليه، والعمل على تطويره وترقيته بصفته المحرك الرئيسي للمعرفة في المؤسسة من خلال مجموعة أساليب وأنشطة، تترجم رؤية المنظمة لهذا الأصل الهام وللعوائد التي يمكنه تحقيقها، يرى الباحث عبد الله مسلم أن تنمية الرأس مال الفكري تكون بالتعرف المستمر على القدرات المعرفية المخزنة في عقول الأفراد والعمل على تنميتها، بالتوجيه الصحيح والتدريب والتحفيز والسعي لاستخلاص المعرفة الكامنة وتحويلها الى معرفة معلنة ذات قيمة، وتوثيق كل العمليات الفكرية بالتخطيط والتصميم والتغيير والتطوير وتقنين أسلوب استفادة المنظمة منها، ثم تحويل الرأس مال الفكري الى قيمة سوقية من خلال الإبداع والابتكار، ويضيف أنه كلما كان عمل المورد البشري قريبا من العملاء ومنتجا لرغباتهم ومحققا لرضاهم كانت القيمة المحققة منه عالية. (مسلم، 2015، ص88)، وتحدث الباحث العنزي عن بناء الرأس مال الفكري بحيث يرى أنه يعتمد على نقطتين هامتين هما استقطابه وصناعته يعني وضع استراتيجيات لاستقطاب الكفاءات تتمثل في البحث عن العقول البراقة والنادرة، وجذبها للمنظمة لزيادة رصيدها المعرفي والعمل على تطوير عنصر المقدرة لدى العاملين ويتضمن مكونين المعرفي والسلوكي. يتضمن الأول المفاهيم النظرية والخبرات أما الثاني فيتضمن طرق الأداء التي يمكن ملاحظتها وتقييمها من خلال الاستثمار في المهارات والطاقات الموجودة بصورة مناسبة، وتشجيعها للحيلولة دون اندثارها وللاستفادة منها في توسيع المعرفة داخل المنظمات، ثم الاهتمام أكثر بالأفراد الذين يحملون المعرفة التي تحقق التميز بفتح كل السبل أمامهم لمنحهم امتيازات وصلاحيات أكثر، والعمل بفرق العمل التي تضم أفراد متميزين تتفاعل مع بعضها البعض ثم تتحل بمجرد انتهاء المشروع. (العنزي وصالح، 2008، ص123)، ويضيف الباحث أغازي (Award ghaziri) أن التعامل مع رأس المال الفكري يتطلب قيادة ذكية تركز اهتمامها على التعلم التنظيمي ويكون مساعدا للتعلم أكثر مما يكون مشرفا او معلما وأكثر من إعطاء الأوامر. (عبد الهادي،

2017، ص27)، كما يشير كاظم عبد الله إلى مجموعة إجراءات يمكن إتباعها في عملية بناء وتنمية الرأسمال الفكري هي: (كاظم، 2008، ص66)

- تطبيق معايير أداء عالية ومتطلبات كبيرة على جميع العاملين وعدم التهاون والتسامح مع ضعف الأداء.

- ملء الشواغر الوظيفية بالأفراد المؤهلين تأهيلا عاليا

- فتح أبواب الترقية حسب الكفاءة

- الاعتماد على التدوير الوظيفي للعاملين ذوي المهارات العالية.

- إدخال مهارات عالية وبصورة مستمرة

- إدخال تغييرات مناسبة في هيكل المنظمة وثقافتها وسياساتها.

2-2- معوقات الرأسمال الفكري في المنظمات: ونعني بها مشكلات موجودة في الواقع تشكل عائقا يحول دون الاستفادة من الرأسمال الفكري مثل المركزية والاتصال الموجه وبيئة العمل التي تفتقر الى أدني شروط التحفيز، عدم الاهتمام بالموارد البشري، الصراعات، الشائعات، ويرى الجاموس أن المعوقات تتمثل في: (الجاموس، 2010، ص80)

- عدم توفير الكادر البشري المؤهل بالشكل الكافي وهذا يعني نقص برامج التدريب في النوعية الهادفة.

- عدم توفير البنية التحتية مما يعني الفشل الذي يؤدي إلى انعكاسات سلبية على المنظمة.

- الفجوة بين الإمكانيات والطموح وهي تطبيق المقومات والنتائج تكون غير متوقعة.

- احتكار المعلومات وتعرضها للتحريف والتشويه من قبل أحد المستويات التنظيمية سواء الإدارة العليا

- أو الوسطى أو مستويات الإشراف.

- عدم الاستفادة من المعرفة التي في عقول الأفراد وعدم توظيفها في إشاعة الفهم المشترك حول

- القضايا والظواهر ذات العلاقة بالعمل

- التهميش والاعتزاز.

ويضيف العنزي نقاط أخرى هي: (العنزي وصالح، 2008، ص251)

- الدوران الوظيفي وهجرة الأدمغة بحيث يؤدي إلى فقدان المنظمة لرأس مال فكري معرفي يؤثر على كفاءتها مكانتها ومدى نجاحها.
- التقييم وفق أسس غير موضوعية
- التناقض الواضح بين طموحات الرأسمال البشري وآليات المنظمة وثقافتها وبخاصة جمود الهياكل التنظيمية وسيادة المركزية الإدارية.
- ضعف تطبيق الأساليب المعاصرة في إدارة الموارد البشرية
- تطبيق الممارسات الإدارية التقليدية التي تدعو إلى التمسك بالقواعد والجمود الكلي للسلوك
- شيوع المناخ السلبي وضعف العلاقات الإنسانية التي تؤدي إلى ضغوطات نفسية واجتماعية تعرقل سير العمل.

3- الإبداع التنظيمي وعلاقته بالرأسمال الفكري:

يشكل الرأسمال الفكري ثروة ثمينة للمنظمات الجادة في سعيها وراء النجاح المتميز الذي يضمن لها الديمومة، لذلك فالاهتمام به تفرضه طبيعة التحديات العلمية والعملية والتطورات التكنولوجية السريعة والضغوط التنافسية الجديدة ما بين الشركات والمنظمات، فالقدرات الفكرية العالية أصبحت من أهم عوامل التفوق ومن أكبر القوى التنافسية في الاقتصاد العالمي المبني على المعرفة لأن التنافس في امتلاك التكنولوجيا بلغ أوجه، لكن امتلاك المعرفة وجعلها رأسمال حقيقي هي أمر صعب يتطلب مجهودات كبيرة خاصة وسط عالم متغير وكثير الحركة، الأمر الذي يجعل الإبداع التنظيمي هو المناص الوحيد لأن نجاح المؤسسات وتميزها يعتمد على الاستخدام الأمثل للإمكانيات والموارد، من خلال استغلال الفرص المتاحة ومواجهة التهديدات البيئية بطرق مبدعة، من هنا يتبين جليا العلاقة التي تربط الإبداع التنظيمي وعمليات

بناء الرأسمال الفكري، فالكثير من الدراسات السابقة اثبتت العلاقة الوطيدة بين الاهتمام بالرأسمال الفكري للوصول الى الإبداع مما يؤكد أن هذه العلاقة متبادلة في التأثير والتأثر، فالمنظمة التي تحسن الاستثمار في الرأسمال فكري من خلال مناخ تنظيمي مبدع تهيو الأرضية للاستفادة مما يحققه من قيمة مضافة، وتتجلى طرق الاستثمار في الانفاق على عمليات التعلم الشامل والمستمر الفردي والجماعي وتوفير كل الإمكانيات والأدوات من أحدث وسائل تكنولوجيا تدفق المعلومات وانسيابها في كل الاتجاهات، مع الاهتمام الجاد بالعمل الجماعي بالحوار والمناقشة وفق قيم الاحترام والتعاون والثقة المتبادلة التي تعمل على توطيد العلاقات، وتطبيق أسس العدالة التنظيمية التي تعزز الانتماء والولاء، مما يضمن الالتزام ويساهم في ضبط السلوكي التنظيم، بالإضافة الى القيادة الفاعلة التشاركية التي تتيح فرص طرح الأفكار الجديدة ومناقشتها مما ينعكس إيجابا على سمعة المؤسسة الخارجية، ويدعم علاقاتها مع العملاء والزبائن الأمر الذي يساهم بطريقة كبيرة في خلق وبناء رأسمال فكري، وتؤكد دراسة الطائي والخزعلي وهي دراسة مقارنة بين جامعتي بغداد والناصرية "أن التعلم التنظيمي له آثار كبيرة في تطوير الرأسمال الفكري". (الطائي والخزعلي، 2015، ص40) كما تؤكد دراسة سلمان عبيد "أن الهندرة بصفتها تجديد دائم في العمليات والطرق وتعتمد على تطبيق تكنولوجيا عالية تتطلب أفراد ذوي مهارات متنوعة وتخصصات عالية، يحسنون التعامل مع مشكلات العمل وحلها وفق متطلباته بكل إبداع وتحرر مما يجعلها تساهم في بناء رأسمال فكري للمنظمة". (عبيد، دس، ص98)

4-مقاربة نظرية لموضوع الإبداع التنظيمي والرأسمال الفكري:

شكل موضوع الإبداع التنظيمي والرأسمال الفكري موضع اهتمام الكثير من الباحثين في كل المجالات نذكر منها الاقتصادية والاجتماعية والإدارية والتنظيمية، بحيث عمل البحث العلمي على إيجاد حلول لمشاكل التنظيمات من منطلق واقعها العملي ومتطلباته في محاولات جادة لفهم بيئة العمل الداخلية والخارجية، مع تسليط الضوء على مختلف متغيراتها التي تؤثر بطريقة أو بأخرى في نجاح المنظمة أو إخفاقها، ونظرا لتعدد

الاتجاهات النظرية وتنوع تخصصاتها من إدارة وتنظيم واقتصاد وعلم نفس وعلم الاجتماع فقد تم اختيار بعض منها وهي مصنفة الى مداخل منها البيروقراطي الإداري، السلوكي، الحديث والسوسيولوجي.

4-1-1 المدخل البيروقراطي والإداري: يضم هذا المدخل النظريات التقليدية الكلاسيكية التي اهتمت بتنظيم الحياة العملية وفق قواعد محددة، وجب على الجميع احترامها وتطبيقها والقضاء على كل مظاهر اللانظام والطرق العشوائية في الإدارة، بحيث حافظت على الطابع الرسمي للتنظيم والعلاقات كما ركزت على التحفيز المادي.

4-1-1-1 النظرية البيروقراطية لماكس فيبر: يعد النموذج البيروقراطي لماكس فيبر أسلوبا إبداعيا لتنظيم الحياة العملية في المنظمة، لأنه أول نموذج علمي يقوم على أسس منطقية وعقلية تتنفي بوجوده كل مظاهر اللانظام والعشوائية في العمل، وضعه ماكس فيبر إثر دراساته المقارنة التي أقامها على الكثير من التنظيمات عبر أزمنة مختلفة، بحيث توصل الى أن نجاح التنظيمات يكون عن طريق تكريس مظاهر العقلنة التي تتمثل في: "الامتثال للقوانين والتعليمات مع توثيق كل معلومات المنظمة، كما نادى بموضوعية العلاقات وفصل الملكية عن المكتب بحيث تكون العلاقات بين المناصب وليست بين الأشخاص، كما أشار إلى وجوب التوظيف وفق ما يحمله الأفراد من شهادات والترقية على أساس الأقدمية" (دودين، 2012، ص22)، وكان هذا النموذج كحل جذري للمشاكل التي كانت تعاني منها التنظيمات في عصره، من تسلط أصحاب رؤوس الأموال وعدم درايتهم بفنيات وتقنيات التسيير، وسيادة العلاقات الخاصة في أوساط العمل وفوضى التعامل التي أدت إلى وجود عراقيل حالت دون نجاح المنظمات، ولقد واجه هذا النموذج الكثير من النقد من بعض الباحثين الذين وجدوا الكثير من السلبيات عند تطبيقه في أرض الواقع، نذكر منهم ما جاء به بتر بلو (peter blau) في كتابيه الأول نشر عام 1953 بعنوان "ديناميكية البيروقراطية"، والثاني نشر عام 1956 باسم "البيروقراطية في المجتمع

الحديث"، حيث نقد البيروقراطية المثالية وأوضح بعض الآثار السلبية الناجمة عنها، رأى أن عضو التنظيم حينما تكون مهمته أو وظيفته محددة ومرسومة بوضوح فهذا سيحرمه من حرية التصرف والمبادأة الشخصية، كما أن وضع نموذج موحد تنظيمي تتبناه كل التنظيمات يؤدي مباشرة إلى ثغرات تعيق فعالية التنظيم برمته، فلكل تنظيم ظروفه الخاصة التي ترغمه على وضع بناء تنظيمي ملائم له، كما وضع شروط للتكيف البيروقراطي المستمر توصل إليها من خلال دراساته الميدانية: (لظفي، 2007، ص154)

- ضرورة توفير الأمن الوظيفي لأنه يؤدي إلى القيام بالمبادرة في مجال العمل.
- ضرورة وجود التوجيه المهني مما يؤدي إلى التعرف على القيم والمعايير المهنية الذي يدعم الشعور بالولاء للتنظيم.
- التركيز على التعاون في العمل يعمل على إحداث التجانس في البناء البيروقراطي.
- تتكفل الإدارة بتمكين الأفراد من تحمل المسؤولية وتشجيع الرقابة الذاتية والعمل على إنهاء كل أشكال الصراع بينهم.
- ضرورة تقنين الأهداف المراد تحقيقها لكي يتحرك كل فرد داخل التنظيم في نفس الاتجاه مع ترك وسائل تحقيق هذه الأهداف لاختيار الفرد أو جماعة العمل.

4-1-2- نظرية الإدارة العلمية: يعتبر تايلور من الذين تركوا بصمات إبداعية في تاريخ الإدارة والتنظيم إذ أنه يعتبر من الأوائل الذين طبقوا الأسلوب العلمي في أوساط العمل من خلال الملاحظة والتجربة فتوصل إلى قياس الزمن الحقيقي الذي يتطلبه العمل، ومنه حث على تعليم العامل على طرق مثلى للأداء حتى لا يضيع وقته في حركات عشوائية، كما أكد على التحفيز المادي للعامل يجب أن يكون على قدر الجهد وأشار أيضا إلى ضرورة الاختيار السليم للعاملين وفق متطلبات العمل وأدواته. (تاويريرت، 2015، ص29) وكان هذا بهدف تحقيق أكبر قدر من الإنتاجية للمنظمات لأن السوق آنذاك كانت تتطلب كميات كبيرة من السلع والمنتجات.

أثبتت الكثير من الدراسات قصور النموذج المثالي وفشله في تحقيق فعالية المنظمات نتيجة الروتين وجمود السلوك الذي خلفه التطبيق الصارم للقوانين، ونتيجة الصراعات بين العاملين والإدارة التي نتجت عن المغالاة في العلاقات الرسمية، وإهمال العلاقات الغير رسمية التي قد تضيي على المناخ التنظيمي نوعا من التفاهم والانسجام ما يسهل سير العمل، بالإضافة إلى أن هذا المدخل درس المنظمة كنسق مغلق منفصل عن بيئته الخارجية، وهذا ما تم رفضه من قبل المفكرين انطلاقا من وجهات نظر مختلفة.

4-2- المدخل السلوكي: أثارت النظريات التقليدية موجة عارمة من الانتقادات التي عبرت عن تصورات الباحثين حول ضرورة خلق توازن بين الأبعاد المادية والإنسانية في الصناعة بشكل خاص، وتقدم الباحثة في هذا المدخل آراء مدرسة العلاقات الإنسانية ونظرية الحاجات لماسلو مع نظرية التعاون الاجتماعي لشيستر بيرنارد، لتوضيح وجهة نظر السلوكيين في ابراز أهمية الجانب السلوكي في التنظيم، ويؤكد أوليفر شيلدون (O.Shildon) في هذا المجال بقوله "إننا يجب أن نحقق توازنا عادلا في دراستنا لأوليات الإنتاج من مواد وأدوات وعوامل إنسانية، حيث أن المشكلة الحقيقية في الصناعة هي ليست أنها تنظيميا ماديا معقدا فحسب، بل تتضمن تنظيميا إنسانيا بالضرورة طالما أنها تعتمد على الطاقة الإنسانية في أداء وظائفها وأدائها الإنتاجي" (الشماع، 2007، ص63)، كما أكدت باركت فولت أن المنظمات يجب أن تعتمد على الأخلاق الجماعية بدلا من الفردية ويجب أن تناضل بشدة لمواجهة الاحتياجات الإنسانية. (العنزي وصالح، 2008، ص36)

4-2-1- نظرية العلاقات الإنسانية: للإشارة فقط هناك من الباحثين من يصنف هذه النظرية مع المدخل الكلاسيكي الحديث وهناك من يصنفه ضمن المدخل السلوكي، أحدثت نتائج دراسات الهوثورن التي قام بها التون مايو وزملائه ثورة في عالم التنظيمات، وكانت بمثابة نقلة نوعية في مجال التنظيم والإدارة بتوجيه بؤرة الاهتمام إلى متغيرات تنظيمية أخرى هامة، تؤثر بشكل كبير في إنجاح المنظمات هي: "التركيز على العنصر البشري ورفع روحه المعنوية ورضاه الوظيفي وما يؤثر فيه من أساليب تتمثل في أنماط القيادة، ومدى ممارسة أسلوب المشاركة في اتخاذ القرار وطرق الاتصال ومستويات الإشراف وجماعات العمل التي تفرز في العادة تنظيمات غير رسمية وجب الاهتمام بها وبنائها، ذلك أن دراساته أثبتت أن قيم وعادات التنظيم غير الرسمي تستطيع التأثير في الإنتاجية تأثيرا إيجابيا أو سلبيا، على حسب العلاقات السائدة بين كلا التنظيمين الرسمي وغير الرسمي" (المشهداني والعبدي، 2014، ص39). رغم ما أحدثته نتائج دراسات هذا المدخل الذي فتح الباب أمام دراسات سلوكية كثيرة أثبتت فاعلية الاهتمام بالجانب الاجتماعي لأفراد المنظمة إلا أنها لم تهتم بعلاقات المنظمة ببيئتها الخارجية.

4-2-2- نظرية الحاجات الإنسانية: يرى ماسلو أن للفرد حاجات معينة يحاول تحقيقها خلال مراحل حياته المهنية وتندرج هذه الحاجات وفق سلم هرمي، قاعدته هي الحاجات الفيزيولوجية ثم حاجات الأمن فالحاجات الاجتماعية، ثم تقدير الذات إلى أن يصل إلى تحقيق ذاته. كما يرى أن الفرد له القدرة على الإبداع، وأن تحقيق هذه القدرة الذهنية يعتمد على المناخ الاجتماعي الذي يعيش فيه، فإن كان المجتمع حرا خاليا من الضغوط وعوامل الكف التي تدفع إلى المسايرة فإن ما لدى الفرد من طاقات إبداعية ستزدهر وتتفتح وتتحقق، وفي هذا تحقيق لذاته أي أن تحقيق طاقات الفرد الإبداعية تحقيق لذاته أو وصوله إلى مستوى مناسب من الصحة النفسية السليمة، كما أن اختلاف الأفراد في الإبداع ما هو إلا اختلاف في الدرجة. (السويسي، 2009،

ص31)

4-2-3- نظرية النظام الاجتماعي: يرى شيبستر بيرنارد (Bernard chester) أن المنظمة هي عبارة عن نظام اجتماعي تعاوني يفترض وجود ثلاث عناصر أساسية هي الاتفاق على تحقيق الأهداف، وجود إمكانية للاتصال ووجود الرغبة في العمل، ويتوقف وجود التنظيم واستمراره على مدى نجاح أعضائه في العمل التعاوني وتحقيق الأهداف التي ينشأ من أجلها التنظيم، كما يعتبر أن التنظيم الغير الرسمي له فوائد كبيرة في تغذية شبكة الاتصالات في المنظمة مما يخدم تحقيق الأهداف، أيضا يرى شيبستر أن المنظمة هي نظام مفتوح على البيئة الخارجية مما يحتم عليها العمل على التوافق مع مقتضياتها، كما يولي عناية بالقيم الاجتماعية التي يحملها أفراد المنظمة من المجتمع المحيط بها وتأثيرها على سلوكياتهم وعلاقاتهم الاجتماعية. (السويبي، 2009، ص37)

لعب المدخل السلوكي أدوارا بارزة في خلق الإنسان المبدع وتفجير الطاقات الإبداعية التي قادت إلى تحقيق مستويات أداء عالية ومتميزة، من خلال الاهتمام بالجوانب النفسية والاجتماعية للموارد البشرية، وتهيئة بيئة تنظيمية سليمة محفزة للعمل تركز على العنصر البشري الذي يعتبر محور العملية التنظيمية، هدفها العمل على زيادة مستويات الانتماء والولاء للمنظمة الأمر الذي يؤدي إلى رفع مستويات الأداء، فقدم دراسات كانت بمثابة حجر أساس لنظريات حديثة أثبتت نجاحها في الواقع العملي عن طريق شمولية الطرح والتطبيق.

4-3- المداخل الحديثة: تعددت المداخل الحديثة من حيث حداثة أساليبها في العمل لكنها اشتركت في نظرتها العامة للمنظمة واعتبرتها نسق مفتوح على بيئته يؤثر ويتأثر، لذلك اعتمدت على مبدأ الشمولية في الاهتمام بالمتغيرات التنظيمية نذكر بعضها:

4-3-1- نظرية Z لوليم أوشي (W.Ouchi): لاحظ عالم الإدارة الياباني أوشي أن الإنتاجية في المنظمات اليابانية حققت أرقاما قياسية مقارنة بالمنظمات الأمريكية حيث وصلت الى نسبة 400%، وتبين أن هذه الزيادة لا ترتبط بالسياسات الاستثمارية والمالية للمنظمة وإنما ترجع أساسا لكيفية إدارة العنصر البشري والاهتمام به، فالفعالية التنظيمية مسألة تتعلق بالتنظيم الاجتماعي في المنظمة وبعده الثقافي، من خلال تنسيق الجهود بطريقة تحقق تآزر إيجابي انطلاقا من تصميم نظام حوافز للعمال يحقق التعاون والتآزر على المدى البعيد، حيث تظهر صور التلاحم في الثقة التي تؤدي الى التضحية وزيادة الإنتاجية لتأكده من الحصول على التعويض الملائم لجهد، والمهارة التي تمكن المشرف من التمييز بين الخصائص الشخصية لكل العمال حتى يتمكن من بناء فريق عمل قادر على تحقيق الحد الأقصى من الفعالية وتكتسب المهارة من الممارسة والخبرة والاحتكاك بالآخرين، وعلى اثر هذا اكتشف أوشي أن المنظمة اليابانية تعمل على تحقيق التوازن بين الجانب الاجتماعي النفسي مع الحفاظ على الموضوعية والدقة في العمل. (السويسي، 2009، ص45)

4-3-2- نظريات الإبداع التنظيمي: هي مجموعة رؤى مختلفة ابدعت في خلق بيئة عمل مثمرة محفزة نذكر منها دراسات بورن وستولكر ومدى تكيف الهياكل التنظيمية مع البيئة المحيطة، ونظرية حصاد القمح التي تناولت العوامل المؤثرة في الحلول الإبداعية والروتينية مثل حجم المنظمة وعمرها درجة المنافسة طبيعة التغيير التكنولوجي، ومجالات الرسمية في الاتصالات فكلما زادت هذه الضغوط تطلب الأمر أسلوبا أكثر إبداعا لمواجهةها، ثم ما جاء به بتر دراكر (P.Drucker) الذي ركز على إبداع الطريقة التي يعتمد عليها رجال الأعمال المنظم، لخلق مصادر جديدة للثروة من خلال تطوير العلاقة بين الإبداع والميزة التنافسية في بيئة ديناميكية، وتشامبي وهامر لإعادة هندسة العمليات التي ركزت على التغيير الجذري للعمليات مع السرعة والجودة التكلفة المنخفضة بحيث تحقق التميز للمنظمة. (العنزي وصالح، 2008، ص46)

4-3-3- نظرية الاستثمار في الرأسمال الفكري: تحاول هذه النظرية تسليط الضوء على نوع من رأس المال مختلف تماما عن الرأسمال المادي بحيث يتميز بالديمومة والتطور وعدم النضوب، مكوناته تركز على امتلاك المعرفة والاستثمار فيها أبعاده تتمثل في الرأسمال البشري الاجتماعي الهيكلي، ركز شولتز في نظريته على الرأسمال البشري بحيث يرى أنه يتكون من أجزاء موروثية وأخرى مكتسبة مقابل نفقات ومجهودات، اكتسابه يتضمن تكاليف مباشرة ومعني الاستثمار في المورد البشري من خلال الاهتمام بالتعليم، ويصنف العاملين في المؤسسة إلى أربعة فئات يسمي الفئة الأولى بالانجوس ويشكلون نسبة 75% من مجموع العاملين من ذوي المعارف والخبرات، والفئة الثانية هم المتعلمون الجدد نسبتهم 2.5% وهم العمال الجدد، والثالثة العمال الطبيعيون نسبتهم 20% وهم العمال القدامى من ذو الانتماء القوي، والفئة الأخيرة هم العمال صعبى المراس ونسبتهم 2.5% وهم أصحاب المشاكل (العنزي وصالح، 2008، ص233)، كما اهتم بيكر بدراسة الأشكال المختلفة للاستثمار البشري من تعليم وهجرة ورعاية صحية وركز أبحاثه على التدريب، وربطه بمجموعة متغيرات تابعة افترض انها محفزة للاستثمار فيه وهي العمر المتوقع للفرد، الاختلافات في الأجور، درجة الخطر السيولة والمعرفة (سراج وسيتي، 2011، ص09). ويرى بوتنام (putnam) أن الركيزة الأساسية للرأسمال الاجتماعي تكمن فيما تحمله الشبكات الاجتماعية من قيمة، وهي القيمة المجتمعية التي تحمل في طياتها انسجاما وتعاوننا وتضامنا واندماجا. (السروجي، 2009، ص35)

ركزت المداخل الحديثة على الاهتمام بكل موارد المنظمة وتسييرها بطرق حديثة وإبداعية خاصة منها المورد البشري والفكري الذي اعتبرته أصلا من أصول المنظمة ورأس مال يحقق لها ميزة تنافسية، وعملت على استحداث أساليب عمل تميزت بالمرونة الشديدة وحرية الأفكار والمشاركة في الأهداف والطموحات والتطلعات، كما اعتبرت التنظيم عبارة عن عمليات متكاملة ومتناسقة تكمل بعضها البعض كل منها يؤدي دورا هاما في العملية الإدارية، ولقد أثبت الواقع فاعلية هذا الطرح الذي قدمته هذه النظريات التي اتخذت

الأساليب الإبداعية في العمل سبيلا لبلوغ الأهداف، فكانت هذه الأساليب وسائل قوية تتسلح بها المؤسسات لمواجهة التحديات التي تواجهها وسط بيئة دائمة الديناميكية وشديدة التطور، لكن يبقى تطبيقها يحتاج إلى فهم كامل لبيئة العمل حتى يمكن تكييف هذه المبادئ وفق خصائصها العامة وخصائص أفرادها.

4-4- المدخل السوسيولوجي: يعرض هذا المدخل النظريات السوسيولوجية التي فسرت أشكال التفاعل الاجتماعي والعلاقات الاجتماعية والوظائف والأدوار حتى تتمكن من تفسير المناخ العام للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

• النظرية الوظيفية: تعد النظرية الوظيفية أحد النظريات الكبرى في علم الاجتماع استمدت أصولها الفكرية من كتابات أوجست كونت A.Comte، وهربرت سبنسر H.spencer الذي شبه المجتمع بالكائن الحي في أدائه لوظائفه بصفة تكاملية، تركز هذه النظرية على علاقة الكل بالأجزاء بحيث تقوم على افتراض تكامل الأجزاء في كل واحد والاعتماد المتبادل بينها، وأي تغير يحدث في أي جزء من أجزاء المجتمع يصاحبه تغير مماثل في الأجزاء الأخرى وفي المجتمع ككل نتيجة صفة الترابط التي تتصف بها، من روادها الأوائل إميل دوركايم E.Durkheim الذي تحدث عن أشكال التضامن في المجتمع العضوي والآلي وعن الضمير الجمعي، الذي يجعل الفرد يتصرف تبعاً لموجهات هذا الضمير الذي يمثل قيم وعادات وقواعد تمارس الضبط الاجتماعي على سلوكيات الأفراد، ومن أهم روادها المعاصرين تالكوت بارسونز T.parsons وروبرت ميرتن R.Merton ارتبط المنظور الوظيفي المعاصر بنزعة تطبيقية لمواجهة مشكلات التكيف وإعادة التوازن الاجتماعي للأنساق التي يتكون منها المجتمع، بحيث تعمل القوى المكونة للنظام الاجتماعي على تخفيف حدة الانحرافات والتوترات داخل النظام، كما أن كل نظام قابل للتغير التدريجي

والمستمر طبقا للحاجات والمتطلبات التي تشبع رغبات أفراد المجتمع واختلافها تبعاً لاختلاف الزمان والمكان، يرى بارسونز أن "التوازن الاجتماعي يتحقق ويتم المحافظة عليه من خلال التنشئة الاجتماعية والضبط الاجتماعي وهما أسلوبين مكملين لبعضهما البعض، وهدفهما جعل الأفراد ينصاعون للمعايير التي توجد بالنسق الاجتماعي، فإذا ما فشلت التنشئة الاجتماعية في جعل الأشخاص يتبعون المعايير فإن الضبط الاجتماعي يجبرهم على ذلك" (لطي، 2007، ص69)، ويرى أيضاً بارسونز أن المنظمة الناجحة والمبدعة هي التي تستطيع تحقيق أربعة متطلبات أساسية هي: (الحيت، 2015، ص163)

- تحقيق الأهداف: وهي الأهداف التي تم التخطيط لها من قبل أو مدى تطابق النتائج المرجوة مع النتائج المحققة.
- تحقيق التكيف التنظيمي يعني مدى تأقلم المنظمة وأساليبها ومخرجاتها مع البيئة التي تتواجد فيها.
- تحقيق التكامل التنظيمي وهو مدى ترابط العلاقات بين كل العاملين وكل المستويات التنظيمية ومدى الانسجام بين فرق العمل وتكامل العمل بين كل الأقسام في المنظمة مما يحقق الاستقرار ويحمي من التوترات.
- المحافظة على نمط التفاعل بين الأفراد: يكون وفق ثقافة قيمية معينة موحدة تعمل على تحقيق الانسجام بين الأفراد وتحول دون وجود توترات أو صراعات.

ويهتم هذا الاتجاه بالوظائف الاجتماعية والأدوار التي تؤدي في المجتمع وفي المنظمات في إطار القيم والمعايير السائدة فيه، بحيث تعمل الوظائف على أحداث التكيف والتوافق بين أجزاء النسق مما يؤدي إلى استمرار وجوده، وفي حالة عدم التزام الأفراد بواجبات الدور يتسبب هذا في حدوث خلل وظيفي قد يؤدي إلى فشل النظام وتفككه.

ويشير ميرتن الى "صراع التوقعات بين الأدوار العليا والدنيا في المنظمات، بحيث يتوقع كل مستوى أداء معين يكون رد الفعل على اثره مما يؤدي في كثير من الأحيان الى نشوء توتر قد ينتهي بفرض القوة من طرف المكنات العليا على المكنات الدنيا انطلاقا من تطبيق النظام العام المحدد للأدوار والقوة". (الهوراني، 2008، ص120)

ساهمت هذه النظرية في فهم الكثير من الظواهر الاجتماعية وأبنية المجتمع وقدمت الحلول لجعل المنظمات أكثر تكيفا مع التغيرات، والعلاقات أكثر وضوحا من خلال تحديد الأدوار والوظائف والسعي الجاد لإحلال التوازن الاجتماعي الذي يحفز على الخلق والإبداع فيها، لكنها غفلت ظاهرة الصراع التي تعد من أهم الظواهر الاجتماعية في المجتمع والمتسبب الأول في كثير من تحركاته وتغييراته.

4-4-1- نظرية الصراع: يعد هذا الاتجاه من الاتجاهات الكبرى في علم الاجتماع وقد اهتم بالوحدات الكبرى مثله مثل الاتجاه الوظيفي، يركز على جانب هام من المجتمع وهو الصراع والتغير الاجتماعي، ويرى أن المجتمع يعيش حالة مستمرة من التوتر والصراع ويتجه نحو التغير الاجتماعي نتيجة لعدم التوازن في توزيع القوة واختلاف الأهداف، ويمكن تحقيق النظام العام باستخدام القوة أو القهر.

يعتبر كارل ماركس K.Marx من الرواد درس الصراع بين الطبقات ترجمته علاقات متفاوتة بين طبقة مالكة لوسائل الإنتاج وطبقة عاملة كادحة وهو ارتباط مبني على الظلم والاستغلال، سينتهي يوما ما بثورة عارمة يكون فيها الوعي العمالي سائدا ودافعا للطبقة الكادحة لمحو آثار استبداد الطبقة البورجوازية المالكة، اعتقد ماركس أن صراع الطبقات الاقتصادية هو القوة الأساسية في المجتمع التي توجهه للتغير، الأمر الذي خالفه فيه آخرون واعتبروا أن الصراع يكون بين أية جماعات أو أقسام في المجتمع ينقصها الشعور بالمساواة، وهذا ما يؤكد رالف

داهرندروف R.Dehrendorf حيث يرى أن "الصراع أمر جوهري وضروري لأي تنظيم اجتماعي يوجد فيه تفاوت مقبول في السلطة بين الجماعات المختلفة." (لطي، 2007، ص93)، عرف لويس كوزر L.Koser الصراع على أنه "الكفاح حول القيم والمطالبات بالمكانة النادرة والقوة والموارد، كما يتمثل في تلك الحالة التي يكون فيها هدف الجماعات المتصارعة التخفيف من حدة الضرر أو الإصابة والتخلص من منافسيهم"، درس كوزر وظائف الصراع ونتائجه ومعوقاته رأى أنه يؤدي الى زيادة الترابط والتماسك الداخلي لكل جماعة كما قد يؤدي الى زيادة التحالفات والاندماج بين الجماعات المتعارضة، ويؤدي أيضا الى جلب انتباه الذين يشغلون مراكز القوة وشعورهم بحاجة المجتمع الى الإصلاح. (لطي، 2007، ص101)

درس هذا الاتجاه الصراع باعتباره المحرك الرئيسي للتغير الاجتماعي وباعتباره ظاهرة هامة تستدعي الفهم لكنه يعتبر متغيرا له آثاره التي تغلب عليها السلبية في المنظمات الاقتصادية، فدراسته تمكن من فهم دواعي الصراع والاهتمام بالوقاية دون الوصول الى آثاره، كما أن الاهتمام بالصراع لا يعني رفض كل الاتجاهات الأخرى التي درست المجتمع، خاصة منها التي ركزت على وحداته الصغرى وهي التفاعل الاجتماعي الذي تفيد كثيرا في فهم الحياة العملية نذكر منها نظرية التبادل الاجتماعي.

4-4-2- نظرية التبادل الاجتماعي: تعد هذه النظرية كأحد البدائل الحديثة للنظريات التقليدية الكبرى في علم الاجتماع المعاصر حيث ركزت على الوحدات الصغرى بخلاف ما سبق، وترجع جذورها الى نظريات الاقتصاد الكلاسيكي والأنثروبولوجيا الوظيفية وعلم النفس السلوكي، يمثلها حاليا جورج هومانز G.C.Homans وبتر بلو P.Blau ويسمى اتجاه السلوكية التبادلية، بينما يسمى الثاني بالبنائية التبادلية. ترى هذه النظرية أن الحقيقة يجب ان نبحث عنها في الفرد وليس في المجتمع بحيث يشكل وحدة التحليل فيها، من خلال ملاحظته يتم التعرف على نوع وطبيعة النظام الاجتماعي

الذي يتم التركيز عليه أيضا، تعتبر أن الانسان يتصرف بشكل منطقي وعقلاني يحدد لنفسه أهداف يسعى لتحقيقها، وفي هذه الأثناء يضع في اعتباره غيره من أفراد المجتمع الذين يؤثرون وأحيانا يتحكمون فيه ليصبح السلوك اجتماعيا، وتقوم هذه النظرية على فكرة أن الأفراد يتفاعلون مع بعضهم البعض بطريقة اعتمادية في سبيل تحقيق أهدافهم، ينتج عنها مكافآت قد تكون مادية نفود سلع أو معنوية مشاعر عواطف معلومات... الخ. والمجتمع بهذا الشكل هو عبارة عن شبكة عمليات التبادل من خلالها يؤدي وظائفه المختلفة لتصبح العلاقات الاجتماعية أساس للتبادل الاجتماعي، ويفترض أن الأفراد يسعون الى زيادة المكافآت وتقليل التكاليف حتى تكون العلاقات ناجحة، وأن القوى الجاذبية الاجتماعية تتركب من الشعور بالانجذاب والرغبة في الحصول على مختلف أنواع المكافآت، كما ركز على موضوع القيم والمعايير في علاقة التبادل هذه بحيث يتفوق عليها، ويؤدي هذا الاتفاق في جماعة ما الى تحقيق التضامن والتكامل بينها ويؤدي الاختلاف في بعض القيم الى حدوث خلل فيها، ويرى بتر بلو أيضا أن التفاعلات المباشرة في البناءات الصغرى تدعم القواعد المنظمة للعلاقات والسيطرة والقوة والضبط الشرعي وتقسيم العمل، لكن هناك حالات عدم توازن تؤدي الى صراعات عندما لا تتضمن التبادلات الاجتماعية مكافآت متساوية بالنسبة لطرفي التبادل.

(لطي، 2007، ص180)

فسر هذا الاتجاه طبيعة العلاقات الاجتماعية التي تقوم في نظره على أساس تبادل المنافع في ظل مجموعة قيم تعزز تماسك الجماعات وتكامل علاقاتها، وهذه رؤيا هامة تساهم بشكل كبير في دعم الرأسمال الاجتماعي للمؤسسة الاقتصادية، إذا أحسنت فهم هذه العملية وشروط نجاحها، الذي يتوقف على شكل التبادل من معارف ومعلومات يقابلها التحفيز المادي والمعنوي وفق ثقافة تنظيمية قوية إيجابية.

خلاصة:

عرض هذا الفصل جانبا نظريا تعلق بماهية الرأسمال الفكري وعلاقته بالإبداع التنظيمي من خلال التراث النظري، ثم تم عرض مقاربات نظرية من وجهات نظر مختلفة للموضوع المدروس لإثراء النقاش حوله حاولت من خلالها الباحثة الإلمام بأهم النظريات والمداخل، من المدخل البيروقراطي الإداري الى السلوكي الى الحديث وأخيرا المدخل السوسولوجي، حيث تم عرض نشأة الرأسمال الفكري ومراحل تطوره وأهميته وخصائصه التي تميزه عن الرأس المال المادي التقليدي، مرورا بمكوناته وآليات بنائه وتطويره الى العراقيل التي تحول دون الاستفادة منه، وفي الأخير تعرضت للعلاقة التي تربط بين متغيري الدراسة في تصورها النظري، ولقد خلصت الى أن الرأس المال الفكري يرتكز على مجموعة المعارف والخبرات والمهارات والقدرات التي يحملها مجموعة أفراد عاملين في عقولهم وفي طرق تعاملاتهم الداخلية والخارجية، وفي حسن تعاملهم مع التكنولوجيا والهياكل المادية للمؤسسة للاستفادة من المعارف المسجلة فيها ليصبح الإنسان جوهر الثروة ومحور العملية التنظيمية التي تحقق التميز.

الفصل الرابع

الفصل الرابع : الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد

- مجالات الدراسة
- منهج الدراسة وأدوات جمع البيانات
- مجتمع البحث وخصائصه السوسيو مترية

خلاصة

تمهيد

يعرض هذا الفصل الإطار المنهجي للدراسة الميدانية من خلال ذكر الحدود المكانية والزمانية والبشرية والمنهج وأدوات جمع البيانات ثم مجتمع البحث وخصائصه المأخوذة من استمارة الاستبيان، وتعد هذه الخطوة هامة جدا في البحث الاجتماعي لأنها تمكن القارئ من التعرف على ميدان الدراسة بوضوح كما تسهل عليه تمييز هذا البحث عن غيره من البحوث الأخرى.

1-مجالات الدراسة الميدانية: نقصد بتحديد مجالات الدراسة هو توضيحها بدقة من خلال تحديد مكانها جغرافيا والفترة الزمنية التي استغرقتها تحديدا دقيقا بالإضافة الى التعريف بمجتمع البحث من حيث النوع والعدد والخصائص.

1-1-المجال المكاني: نعني به التحديد الجغرافي لمكان إجراء الدراسة الميدانية والتعريف بمعالمه وتختلف الأماكن باختلاف مجالات الحياة كما تختلف خصائصها المادية والبشرية والثقافية باختلاف أهدافها، لذا وجب التحديد الدقيق لها حتى تكون واضحة المعالم للباحثين أو الدارسين في هذا المجال.

1-1-1- بطاقة فنية: تم اختيار مؤسسة إسمنت تبسة باعتبارها مؤسسة اقتصادية عمومية جزائرية SPA وأحد فروع الشركة الأم المجمع الصناعي للإسمنت GICA، تأسست بتاريخ 29 نوفمبر 1993 تحت اسم مؤسسة الإسمنت ومشتقاته للشرق -مصنع الماء الأبيض- ثم انفصلت عنها لتصبح شركة قائمة بذاتها سنة 1996 تنتج إسمنت رمادي، لها قدرة إنتاج 500000 طن من الإسمنت في السنة، رأسمالها الاجتماعي يقدر ب: 2 700 000 000 دج. مقرها الاجتماعي: بحي بلقاسمي يوسف ولاية تبسة، وحدة الإنتاج هي مصنع الإسمنت بالماء الأبيض، يقع على بعد 26 كلم جنوب المدينة بمحاذات الطريق الوطني رقم 16 يتربع على مساحة تقدر ب32هكتار، يحده من الغرب مركب الزجاج ومن الشمال والشرق والجنوب أراضي زراعية بالإضافة الى وحدة بيع الاسمنت المتواجدة بالمنطقة الصناعية لها نقاط بيع تتوزع على معظم بلديات ولاية تبسة وبعض الولايات المجاورة إضافة الى وحدة الحصى المتواجدة بخنشلة، (براهمي كمال مسؤول الوقاية والأمن، اتصال شخصي، 20/10/2020).

1-1-2- الوضعية التنظيمية في مؤسسة اسمنت تبسة: ونعني به طبيعة الآليات التنظيمية والأساليب التي تمارسها المؤسسة في إنجاز أعمالها، مثل نمط القيادة ونوع الاتصال وطبيعة إجراءات العمل ونوع الهيكل التنظيمي، حيث تبين من خلال الوثائق المتحصل عليها ومقابلاتنا مع بعض المسؤولين أنها تطبق هيكل تنظيمي هرمي في ما يخص وضعية المناصب والمستويات وتحديد المسؤولية، وفي نفس الوقت تطبق نمط القيادة التشاركي والاتصال المفتوح الذي يفسح المجال لسير المعلومة في كل الاتجاهات، لأنها تتبنى أساليب حديثة في التسيير منها الإدارة بالأهداف التي تقوم على المشاركة بين الرئيس والمرؤوس، في تحديد الأهداف وكذا الطرق الملائمة لبلوغها، كما ترصد سنويا ميزانيات ضخمة للاهتمام بتنمية الموارد البشرية من خلال برامج التدريب الشامل والمستمر، إضافة إلى التجديد المستمر لبيئة العمل من أنظمة الكترونية وتكنولوجيا اتصال حديثة لتسهيل العمليات التنظيمية والتقنية والإدارية وإعادة ترتيب مواقع العمل، كما تعمل المؤسسة على تطبيق نظم الجودة الشاملة بحيث تمتلك شهادة الأيزو والتاج وتسهل على تطبيق إجراءات الأمن الصناعي وفق المواصفات العالمية للصحة والسلامة المهنية. (حفاية عبد المالك مدير الموارد البشرية، اتصال شخصي، 2020/05/21)

1-2- المجال الزمني: نقصد به الفترة الزمنية التي تمت فيها الدراسة منذ بداية اختيار الموضوع وجمع المادة العلمية للجانب النظري ثم الدراسة الاستطلاعية وصياغة الإشكالية إلى غاية جمع البيانات وتحليلها ومناقشتها، بدأت الدراسة من شهر جانفي 2019 إلى غاية شهر سبتمبر 2021 حيث أنجزت على فترات متقطعة لم تكن مستمرة بسبب الكثير من الصعوبات، نذكر منها في العام الأول تعطلت بسبب عطلة الربيع الممددة واضرابات للطلبة اثر تداعيات الحراك الوطني، وفي العام الثاني بسبب الحجر الصحي وتدابير وباء كورونا هذا من الجانب العلمي والعملية الميدانية.

ثم الوضع المتأزم الذي وصلت اليه المؤسسة والمتمثل في انخفاض في أرقام مبيعاتها الأمر الذي جعلها تعجز عن تحقيق أهدافها السنوية، بسبب مؤثرات المحيط الخارجي من حجر صحي وسياسة تقشف، الأمر الذي انعكس سلبا على المناخ العام في المؤسسة رغم ما بذلته من مجهودات في تطوير امكانياتها المادية والبشرية، بالإضافة الى ما عرفته تغيرات مثل اقالة المدير العام وتغيير بعض المناصب القيادية وتسريح العمال المتعاقدين ما صعب على الباحثة ضبط الأمور والوصول الى جميع العاملين، وعلى اثر هذا يمكننا تقسيم المجال الزمني للدراسة الى ثلاث مراحل هي:

1-2-1 - مرحلة الإعداد النظري: بدأت هذه الفترة من شهر جانفي 2019 ودامت مدة السنة والنصف الى غاية شهر أوت 2020 تم فيها التركيز على القراءات في الجانب النظري والدراسات السابقة التي ساعدت في فهم الموضوع جيدا، ومكنت من تحديد معالم هذا البحث ودراسته من منطلق جديد ومحاولة تغطية جوانب مهمة منه، وبالتالي تحديد عنوانه وضبط متغيراته كما تم جمع المادة العلمية لإثراء الجانب النظري في الرسالة وفق ما أتيح من إمكانيات ووقت، وبالرغم من الصعوبات التي واجهت الباحثة الا أنها تمكنت من حصر عدد لا بأس به من الكتب الورقية والالكترونية، وقد ساعدتها هذه المراجع في ضبط الخطة وتحديد الإطار النظري للدراسة الذي تضمن أهم ما قيل عن الإبداع التنظيمي والرأسمال الفكري.

1-2-2 - مرحلة الدراسة الميدانية: استهلّت الدراسة الميدانية بدراسة استطلاعية من خلال مجموعة مقابلات للمسؤول الأول في المؤسسة وهو الرئيس المدير العام، ثم مدير الموارد البشرية ومقابلة بعض العمال في مواقع عمل مختلفة خلال سنة 2020، وباعتبار أن الباحثة عاملة بالمؤسسة منذ سنوات طويلة فقد كان هذا سهلا لم يتطلب جهدا كبيرا، مما ساعدها في صياغة الإشكالية وضبط الأبعاد والمؤشرات التي شكلت أسئلة الاستبيان.

وحصر الكثير من المعلومات الرسمية انطلاقاً من هذه المقابلات ومن تحليل مضمون الوثائق الإدارية التي أفادت في تحليل الواقع العملي بالمؤسسة. تم توزيع الاستبيان على المبحوثين من شهر نوفمبر سنة 2020 الى شهر أبريل 2021 وقد قامت الباحثة بشرح وتوضيح بعض الأسئلة للمبحوثين حتى تكون إجاباتهم دقيقة، وبالرغم من أنها كانت فترة صعبة شهدت مناخاً تنظيمياً ضبابياً ومعنويات منخفضة فالعمال المتعاقدين تم إعادة ادماجهم دون تثبيتهم لأن وضعية المؤسسة لم تسوى بعد، والعمال الدائمين غاضبون على حرمانهم من المنح والمكافآت الجماعية السنوية نتيجة العجز عن تحقيق الأهداف السنوية، تم استرجاع الاستثمارات لتبدأ بعد ذلك عملية تفرغ البيانات المتحصل عليها وجدولتها، ثم تحليلها إحصائياً بمساعدة البرنامج الإحصائي SPSS، وتحليلها سوسيلوجياً ومحاولة تفسيرها من خلال مناقشتها في ضوء الفرضيات وفي ضوء الدراسات السابقة والنظريات.

1-3- المجال البشري: نقصد به مجموعة الأفراد المتواجدين في المجال المكاني للدراسة هم مجموع العمال والمسؤولين في مؤسسة إسمنت تبسة. وتم ضبط القائمة وفق متغيري الجنس والفئة المهنية:

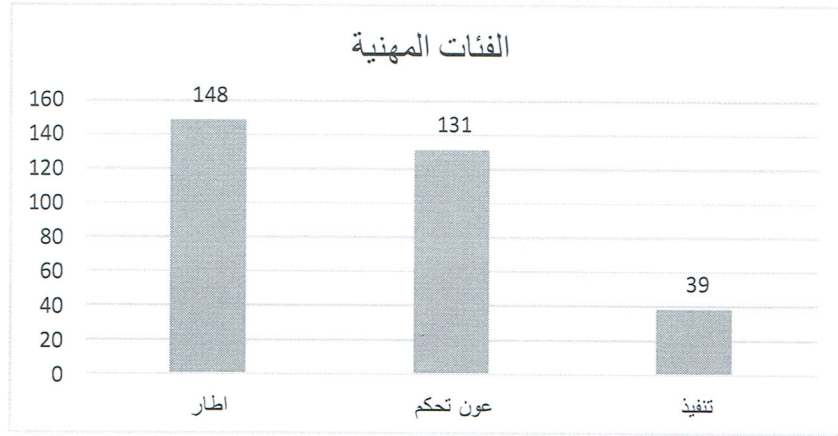
(حفاية عبد المالك، اتصال شخصي، 20/10/2020)

جدول رقم 03: توزيع المورد البشري لمؤسسة إسمنت تبسة وفق متغيري الجنس والفئات المهنية

المجموع	الفئات المهنية			
	عون تنفيذ	عون تحكم	إطار	
319	39	131	148	عدد العمال
100%	%12.22	%41.06	%46.39	النسب

المصدر: من عمل الباحثة بالاعتماد على معلومات مستقاة من المؤسسة محل الدراسة

يبين الجدول أن المجال البشري متكون من 319 عامل مقسمين عبر الفئات المهنية كالتالي: (148 إطار و131 عون تحكم و39 عون تنفيذ)، وهذا يعطينا فكرة أولية على طريقة التوظيف في المؤسسة الغير مبنية على دراسات واقعية، ذلك أن الإطارات يمثلون نسبة كبيرة من عمالها وهذا لا ينطبق على مناصب العمل المرسومة في الهيكل التنظيمي للشركة.



الشكل رقم 02: توزيع المورد البشري لمؤسسة إسمنت تبسة وفق متغير الفئات المهنية

المصدر: من عمل الباحثة بالاعتماد على بيانات من المؤسسة

2- المنهج المستخدم وأدوات جمع البيانات: يستخدم الباحث المنهج الملائم لدراسته والأدوات التي يرى أنها تساعد في تحقيق أهدافها:

2-1- منهج الدراسة: استخدمت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الملائم لأهداف الدراسة من خلال حصر المعلومات النظرية والميدانية عن الموضوع المدروس، بالاعتماد على المسح الشامل لعناصر مجتمع البحث ويعرف المنهج الوصفي بأنه "عملية عرض صورة دقيقة لملامح الظاهرة التي يهتم الباحث بدراستها حتى يتسنى إدراكها وفهمها فهما دقيقا، ويعني أيضا جمع بيانات عن الظواهر والوقائع التي يقوم الباحث بدراستها لاستخلاص دلالاتها مما يفيد في وضع تصميمات عن الظواهر محل الدراسة".

(إبراهيم، 2000، ص127)، ويعتمد المنهج الوصفي على مجموعة أدوات منها الدراسات المسحية ودراسة الحالة والدراسات التطورية والارتباطية والمقارنة، وتهدف الدراسات المسحية الى تصور الوضع الراهن ووصف الممارسات والعمليات والاتجاهات السائدة والظروف القائمة سواء كان الوصف بكلمات وعبارات لفظية أو كان برموز رقمية أو كان بالطريقتين معا". (إبراهيم، 2000، ص127)

ويعتمد توضيح الدور الذي يقوم به الابداع التنظيمي على وصف مختلف الممارسات والعمليات التنظيمية والسلوكيات في الوضع الراهن التي تساهم في تنمية وتطوير الرأس المال الفكري بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية، ونظرا لملاءمة المسح لأهداف الدراسة فقد تم استخدام المسح الشامل لكل عناصر مجتمع البحث بالإضافة الى حصر أهم العناصر والنقاط في الجانب النظري دون اسهاب، بالتركيز على ما يمكن أن يوضح بدقة جوانب الموضوع المدروس.

2-2- أدوات جمع البيانات: تمثلت أدوات جمع البيانات في الملاحظة، المقابلة والاستبيان.

2-2-1- الملاحظة: تعد الملاحظة واحدة من أقدم أدوات جمع البيانات المستخدمة في الدراسات العلمية عموما وفي الدراسات الاجتماعية خاصة، لأن ملاحظة سلوك الأفراد وتصرفاتهم وتفاعلاتهم وتفاعلاتهم على الطبيعة تفيد كثيرا الباحث الإجتماعي في فهم الظواهر وتفسيرها، تعرفها فاطمة عوض صابر بأنها "تلك الوظيفة التي يقوم فيها العقل بدور كبير من خلال ملاحظة الظواهر وتفسيرها وإيجاد ما بينها من علاقات، ولهذا فهي وسيلة هامة من وسائل جمع البيانات تسهم اسهاما كبيرا في البحوث الوصفية والكشافية والتجريبية"(صابر وآخرون، 2002، ص143). استخدمت الباحثة الملاحظة بالمشاركة انطلاقا من كونها أحد مفردات عينة البحث فهي عاملة في مؤسسة اسمنت تبسة منذ زمن طويل، الأمر الذي سهل الكثير من الصعوبات للوصول للمبحوثين ووضح الكثير من الخبايا، كون المؤسسة كبيرة نوعا ما ووحداتها متفرقة المواقع وبعيدة عن بعضها البعض.

بالإضافة الى أن الباحثة على دراية بالكثير من العمليات التنظيمية المستحدثة في بيئة العمل، ويتفصيل الطرق والأساليب الإدارية المطبقة فيها وبخصائص البيئة الثقافية والاجتماعية، مما مكنها من فهم وتفسير بعض المواقف والسلوكيات التي سجلت أثناء الدراسة الميدانية، وقد تم ملاحظة مظاهر التجديد التي شملت كل مواقع العمل سواء كانت الإدارية من إعادة تجهيز للمكاتب، وإعادة ترتيب مواقع العمل التقنية وفق المواصفات العصرية واستحداث مواقع جديدة للتخزين وللأرشيف، بالإضافة الى استحداث خطوط اتصال داخلية وخارجية تربط المؤسسة بكل مواقع العمل البعيدة والتابعة لها، كما تربطها أيضا بفروع مؤسسات الإسمنت الأخرى والشركة الأم، ناهيك عن استخدام الإنترنت في الاتصال وتداول المعلومات وطرق العمل وفق فرق مختلطة تضم كل التخصصات يكون العمل فيها بالتعاون والحوار والمناقشة، أيضا سجل نمط العلاقات الطيبة بين العاملين والمسؤولين التي تطبع أغلبية مواقع العمل فيها، وتمتد حتى خارج أوقات العمل خاصة في مناسبات الأفراح والاعياد وحتى الأحزان الا ما ظهر في الآونة الأخيرة نتيجة المشكلات الأخيرة.

2-2-2- المقابلة: هي محادثة موجهة بين الباحث وشخص أو أشخاص آخرين بهدف الوصول إلى حقيقة أو موقف معين يسعى الباحث للتعرف عليه من أجل تحقيق أهداف الدراسة. (صابر وآخرون، 2002، ص131)، وهي أنواع منها المقابلة المقننة التي ترفق بدليل مقابلة ومنها الغير مقننة والتي يكون الغرض منها إستيفاء معلومات والتحقق من بعض الحقائق، وقد اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على المقابلة الغير مقننة مع بعض المسؤولين منهم الرئيس المدير العامل للمؤسسة، تحصلت منها الباحثة بطريقة رسمية على رؤية المؤسسة وأهدافها المستقبلية واتجاه الإدارة نحو الاهتمام بالرأسمال الفكري الذي تملكه، ثم تحصلت من خلال مقابلة مع مدير الموارد البشرية على مجموعة وثائق

تخص الطرق المستخدمة في التوظيف والترقية والتدريب ومعلومات عامة مهنية عن مجتمع البحث من حيث العدد والنوع. بالإضافة الى مقابلة بعض العمال بمختلف فئاتهم ومواقعهم في الهيكل التنظيمي، تعرفت من خلالها على آرائهم واتجاهاتهم نحو الموضوع المدروس كما استفادت من معلومات إضافية وضحت الكثير من المواقف.

2-2-3- الاستبيان: يعتبر الاستبيان من أكثر الأدوات المستخدمة في جمع البيانات الخاصة بالبحوث الاجتماعية يعرفه الدليمي بأنه "أداة تتضمن مجموعة من الأسئلة أو الجمل الخبرية التي تتطلب من المفحوص الإجابة عنها بطريقة يحددها الباحث حسب أغراض البحث" (الدليمي، 2014، ص91). في هذه الدراسة تم استخدام استبيان تضمن 34 سؤال وفق مقياس ليكرت الخماسي (غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة)، بالإضافة الى مقياس رباعي (دائماً، أحياناً، نادراً، أبداً) متعلق بنسب الاتفاق حول فقرات الاستبانة التي تبحث في درجة مساهمة المتغير المستقل (الإبداع التنظيمي) في المتغير التابع (الرأس المال الفكري)، وقد قسمت أسئلة الاستبيان الى أربع محاور تضمن المحور الأول على البيانات الشخصية والمهنية من 01 إلى 06 سؤال، وتضمن المحور الثاني على اختبار الفرضية الأولى دور التعلم التنظيمي في تنمية الرأس المال الفكري بمؤسسة إسمنت تبسة ويحمل الأرقام من 07 إلى 16، والمحور الثالث اختبار الفرضية الثانية وهي دور إعادة هندسة العمليات في تنمية الرأس المال الفكري ويحمل الأرقام من 17 إلى 24، ثم المحور الرابع الذي تضمن اختبار الفرضية الثالثة المتعلقة بدور الثقة التنظيمية في تنمية الرأس المال الفكري ويحمل الأرقام من 25 إلى 34. قامت الباحثة بتوزيع الاستمارات على 250 عامل يتوزعون على المديرية العامة والوحدة التجارية بتبسة والمصنع بالماء الأبيض، ابتداء من يوم 4 نوفمبر 2020 واستمرت عملية التوزيع إلى يوم 2020/11/12، وتم استرجاعها من المبحوثين خلال عشرة أيام أخرى، نظراً لبعدها الأماكن المتواجده فيها العاملين ولتغير نظام العمل التناوبي.

وتم استرجاع 204 استمارة ويلاحظ أن العدد قليل بالنسبة لعدد العمال الكلي لأن الفترة شهدت توقيف الكثير من العمال المتعاقدين، وأيضا نظام العمل التناوبي في المواقع التقنية خاصة البعيدة يجعل العامل غير متاح للتحدث معه بالإضافة الى غياب بعضهم في عطل مختلفة أو في مهمة عمل خارج المؤسسة.

2-2-4- صدق المقياس وثباته: يرى صابر في كتابه أن الصدق هو المدى الذي تبلغه بنود المقياس لتمثيل المحتوى الذي اختير لكي يتضمنه الاختبار أو أداة القياس، ويحقق الباحث صدق المحتوى عن طريق تحليل القدرة أو المهارة تحليلا يكشف عن العناصر الهامة التي يستطيع عن طريقها ان يحدد ما يجب ان يشمل الاختبار، على ان توزع نسبة الأسئلة على كل عنصر من العناصر السابق تحليلها وعلى درجة أهميتها، وعلى أن يكون الاختبار مشابها لما يتمثل في الأهداف وممثلا للميدان الذي يقيسه. (صابر وآخرون، 2002، ص68)، ويقاس الصدق عن طريق تحكيم مجموعة من الأساتذة المختصين وإعطاء رأيهم في الاستمارة من حيث الشكل والمضمون، وقد تم عرض استمارة البحث هذه على مجموعة من الأساتذة المختصين وتم تعديلها وفق الملاحظات التي تقدم بها بعضا منهم.

جدول رقم 04: قائمة الأساتذة المحكمين للاستمارة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة
د. دنبري لطفي	أستاذ التعليم العالي	جامعة أم البواقي
د. بورزق نوار	أستاذ محاضر " أ "	جامعة تبسة
د. مكلاطي فاطمة الزهراء	أستاذ محاضر " ب "	جامعة تبسة
د. جبلي فاتح	أستاذ محاضر " أ "	جامعة تبسة
د. مطلاوي ربيع	أستاذ محاضر " أ "	جامعة تبسة
د. غرابيبة فضيلة	أستاذ محاضر "ب"	جامعة تبسة

المصدر: من عمل الباحثة

ويعبر الثبات عن مدى ثبات المقياس في اعطاء نفس النتائج في حالة تكراره على نفس العينة تحت نفس الظروف يعني يقيس مدى الاستقرار في النتائج، ويقاس الثبات بطرق إحصائية من خلال معامل الارتباط الذي يمثل رقما يتراوح بين الصفر والواحد بحيث كلما اقترب الرقم من الواحد عبر عن الثبات، وكلما ابتعد عنه عبر عن عدمه ويضع العلماء 0.60 كأقل حد لقبول الثبات. تم الاستعانة ببرنامج SPSS لحساب معامل الثبات alpha cronbach الذي يقيس الاتساق الداخلي لعبارات المقياس وكانت النتائج:

جدول رقم 05: معامل الثبات ALPHA CRONBACH'S

عدد العبارات	معامل الثبات alpha cronbach's
34	0.881

المصدر: من عمل الباحثة بالاعتماد على نتائج الدراسة المتحصل عليها من برنامج spss

تبين نتائج الجدول أن قيمة ألفا كرونباخ قد بلغت 0.881 وهي بهذا تكون قريبة جدا من الواحد كما أن نسبة الثبات تتعدى 80% مما يؤكد على ثبات المقياس احصائيا.

3-مجتمع البحث وخصائصه السوسيوومترية: تم الاعتماد في هذه الدراسة على المسح الشامل لكل عناصر مجتمع البحث الذين يمثلون عمال وعاملات مؤسسة اسمنت تبسة، بمختلف فئاتهم المهنية ومستوياتهم التنظيمية من أعوان تنفيذ وأعوان تحكم وإطارات عادية وسامية ومسيرة بلغ عددهم 250 عامل تم استرداد 204 اجابة منهم، ونعرض في ما يلي خصائصهم السوسيوومترية عن طريق بياناتهم المتحصل عليها من خلال المحور الأول في الاستبيان.

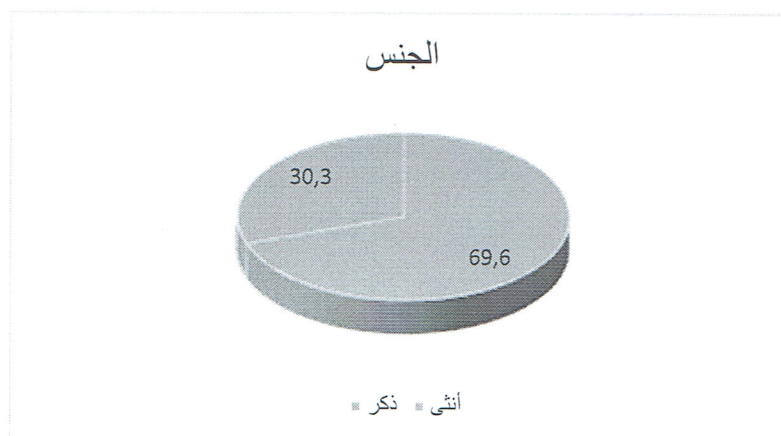
3-1-الجنس: هذا المتغير يحدد نسب الجنسين من المبحوثين

جدول رقم 06: توزيع عناصر البحث وفق متغير الجنس

الجنس	التكرارات	النسب المئوية
ذكور	142	69,6%
إناث	62	30,3%
المجموع	204	100%

المصدر: من عمل الباحثة بالاعتماد على نتائج الدراسة المتحصل عليها من برنامج spss

تبين النتائج المتحصل عليها من الجدول أعلاه توزيع عناصر مجتمع البحث وفق متغير الجنس، بحيث نجد أنه من بين 204 من مجموع المبحوثين في مؤسسة إسمنت تبسة، 142 منهم ذكور أي ما نسبته 69.6%، في حين يوجد 64 من فئة الإناث أي ما نسبته 30.3%، مما يدل على أن عدد الإناث قليل مقارنة بعدد الذكور ذلك أن الطابع التقني هو الغالب على عمل المؤسسة، باعتبارها مؤسسة صناعية ذات أعمال شاقة تتطلب الجهد والحضور التناوبي على مدار 24 ساعة في اليوم، الأمر الذي يتعذر على المرأة عمله وينافي ما جاء في قانون العمل الذي يمنع عمل المرأة في الليل ولا تقبله أيضا الثقافة المحلية للمنطقة. وتبين المعلومات المستقاة من ميدان الدراسة أن هذا العدد يعتبر قفزة نوعية تحسب في رصيد المرأة العاملة في مؤسسة إسمنت تبسة، لأنه في الفترة الأخيرة تم فتح باب التوظيف لكلا الجنسين دون تمييز خاصة في المناصب الإدارية كما توجد نسبة قليلة جدا في المناصب التقنية، بالإضافة إلى تطوير الكثير من العمليات التقنية من يدوية إلى إلكترونية رقمية ما جعل الكثير من الأعمال سهلة لا تتطلب جهدا عضليا.



الشكل رقم 03: يبين توزيع عناصر البحث وفق متغير الجنس

المصدر: من عمل الباحثة بالاعتماد على نتائج الدراسة

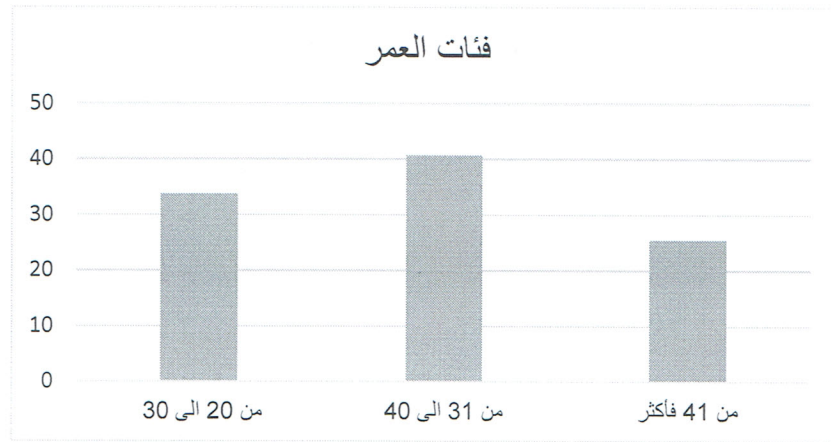
3-2-العمر: هذا المتغير يحدد نسب المبحوثين وفق أعمارهم

جدول رقم 07: توزيع عناصر البحث وفق متغير العمر

النسبة المئوية	التكرارات	السن
33,8%	69	من 20 إلى 30 سنة
40,7%	83	من 31 إلى 40 سنة
25,5%	52	من 41 فأكثر
100%	204	المجموع

المصدر: من عمل الباحثة بالاعتماد على نتائج الدراسة المتحصل عليها من برنامج spss

يتبين من الجدول أن أعمار المبحوثين يتوزعون حسب فئات السن التالية، الفئة الأولى (من 20 إلى 30) بلغت نسبتها 33.8% والفئة الثانية (31 إلى 40) كانت نسبتها 40.7%، أما الفئة الثالثة (من 41 فأكثر) فنجد نسبتها لم تتعدى 25.5%، ما نلاحظه هو أن غالبية المبحوثين من فئة الشباب حيث وصلت نسبة المبحوثين الذين لم يتعدى سنهم الأربعين سنة إلى 74.5%، مما يدل على أن المؤسسة تملك موارد بشرية فنية تملك من عنفوان الشباب وقوته ما يجعلها تتميز على غيرها من المؤسسات اذا أحسنت الإستثمار في قدراته ومهاراته.



الشكل رقم 04: توزيع عناصر البحث وفق متغير العمر

المصدر: من عمل الباحثة بالاعتماد على نتائج الدراسة

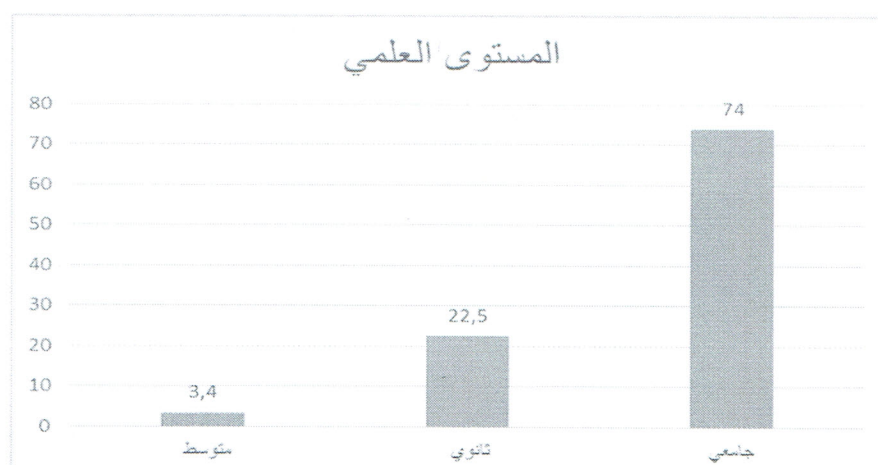
3-3-المستوى العلمي: يعبر عن مؤهلات المبحوثين العلمية

الجدول رقم 08: توزيع عناصر البحث وفق متغير المستوى العلمي

النسب	التكرارات	المستوى العلمي
3,4%	7	متوسط
22,5%	46	ثانوي
74,0%	151	جامعي
100%	204	المجموع

المصدر: من عمل الباحثة بالاعتماد على نتائج الدراسة المتحصل عليها من برنامج SPSS

يعتبر متغير المستوى التعليمي من المتغيرات الهامة في مجال تفسير الظواهر التنظيمية خاصة في هذه الدراسة التي تفترض وجود رصيد هام من الرأسمال الفكري، فمن خلال النتائج المتحصل عليها تبين أن معظم المبحوثين من ذوي الشهادات الجامعية وهذا ما مثلته نسبة 74% وهي نسبة معتبرة، في حين بلغت نسبة ذوي المستوى التعليمي المتوسط 3.4% والمستوى الثانوي نسبة 22.5% وهي تمثل فئة أعوان التنفيذ والتحكم، ذوي الخبرة الأكثر من 15 سنة الذين يمثلون نسبة قليلة بالمقارنة مع نسبة ذوي الشهادات الجامعية، وهذا يعكس طريقة التوظيف التي اعتمدها إدارة الموارد البشرية في الآونة الأخيرة التي ركزت على توظيف الجامعيين، في كل المناصب دون مراعاة مدى ملاءمتها لمواصفات هذه الوظائف ومدى احتياج المؤسسة لها، الأمر الذي خلق مشكلا في مدى استيعاب الهيكل التنظيمي لهذه الكفاءات ما جعلها تعاني من عدم رضى عام في أوساط الجامعيين، مما حال دون الاستفادة من هذا الرصيد المعرفي الهام.



الشكل رقم 05: توزيع عناصر البحث وفق متغير المستوى العلمي

المصدر: من عمل الباحثة بالاعتماد على نتائج الدراسة

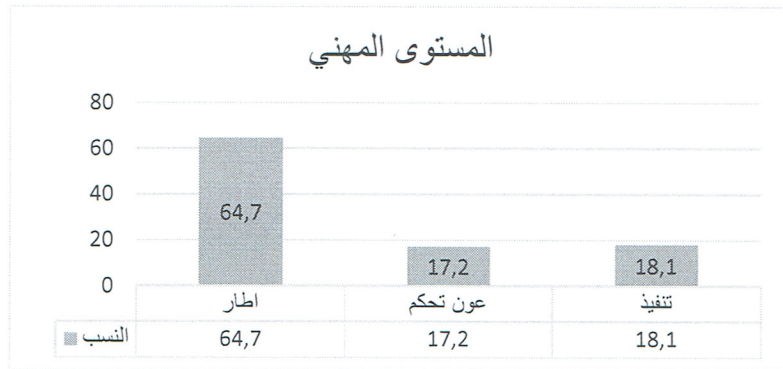
3-4- المستوى المهني: وهو تصنيف العاملين وفق الفئات المهنية الموجودة في المؤسسة

الجدول رقم 09: توزيع عناصر البحث وفق متغير المستوى المهني

النسب	التكرارات	المستوى المهني
18,1%	37	عون تنفيذ
17,2%	35	عون تحكم
64,7%	132	إطار
100%	204	المجموع

المصدر: من عمل الباحثة بالاعتماد على نتائج الدراسة المتحصل عليها من برنامج spss

تبين نتائج الجدول نسب المبحوثين الذين يتوزعون وفق متغير المستوى المهني حيث أن فئة أعوان التنفيذ مثلت نسبة 18.1%، وفئة أعوان التحكم مثلت نسبة 17.2% في حين سجلت فئة الإطارات نسبة 64.7% وهي نسبة معتبرة بالمقارنة مع النسب الأخرى، بحيث نجد أنها تعكس واقع التوظيف وطرقه في المؤسسة محل الدراسة التي تمت الإشارة إليها من قبل، فوجود نسبة كبيرة من الإطارات في المؤسسة يجعلها في موقف حرج لتحقيق الرضى الوظيفي خاصة، لأن الهيكل التنظيمي المعمول به حالياً لا يستطيع استيعاب هذه الكفاءات فهناك من العمال من يتواجد في وظيفة أقل من مؤهلاته ما جعل بعضهم في حالة عدم رضى. خاصة وسط هذه الظروف الصعبة التي تعيشها المؤسسة من ضغوط اقتصادية نتجت عن الوضع السياسي والصحي الذي تسبب في توقيف الكثير من عمليات التوسع التي خططت لها.



الشكل رقم 06: توزيع عناصر البحث وفق متغير المستوى المهني

المصدر: من عمل الباحثة بالاعتماد على نتائج الدراسة

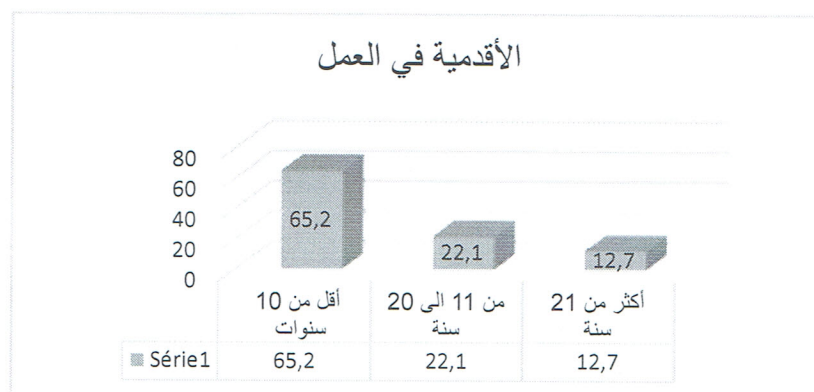
3-5-الأقدمية في العمل: يعبر عن سنوات الخبرة لدى المبحوثين

جدول رقم 10: توزيع عناصر البحث وفق متغير الأقدمية في العمل

الأقدمية في العمل	التكرارات	النسب المئوية
أقل من 10 سنوات	133	65,2%
من 11-20 سنة	45	22,1%
أكثر من 21 سنة	26	12,7%
المجموع	204	100%

المصدر: من عمل الباحثة بالاعتماد على نتائج الدراسة المتحصل عليها من برنامج spss

من خلال نتائج الجدول يتوزع المبحوثون وفق متغير الأقدمية في العمل على النحو التالي: تمثل نسبة 65.2% فئة ذوي الخبرة أقل من 10 سنوات، وتمثل نسبة 22,1% فئة الذين لهم خبرة من 11-20 سنة بينما تمثل نسبة 12.7% فئة الذين لهم خبرة أكثر من 20 سنة، مما يبين أن أغلبية المبحوثين لهم خبرة أقل من 10 سنوات وهي نسبة كبيرة بالمقارنة مع نسبة ذوي الأقدمية أكثر من 21 سنة، مما يجعل المؤسسة تواجه تحدي كبير للاهتمام بهاتين الفئتين المختلفتين حتى تتمكن من الاستفادة منهما، من خلال خلق مناخ عمل اجتماعي يحفز على تمرير المعلومة والعمل الجماعي المنسجم لتطويرها وتنقيتها من كل الشوائب، وهذا يكون بطرق معينة تختص بها الإدارة عموماً وخاصة إدارة الموارد البشرية كالتدريب والتحفيز، المبنية على العدل في إعطاء والحقوق والواجبات وعلى التنظيم الجيد.



الشكل رقم 07: توزيع عناصر البحث وفق متغير الأقدمية في العمل

المصدر: من عمل الباحثة بالاعتماد على نتائج الدراسة

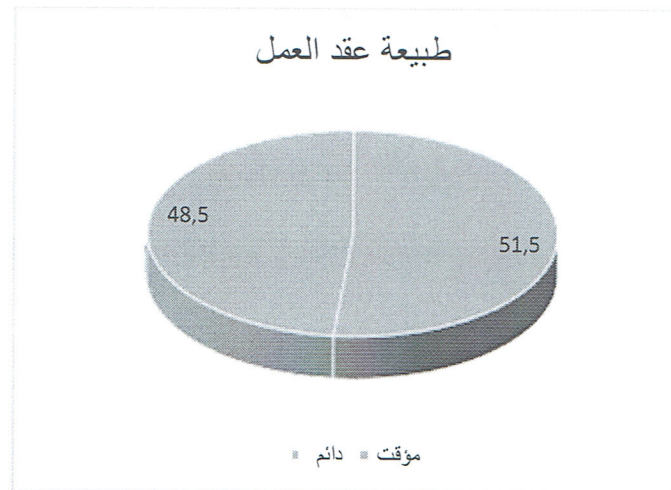
3-6- طبيعة عقد العمل: يعني نوع علاقة العمل مؤقتة أو دائمة

جدول رقم 11: توزيع عناصر البحث وفق متغير طبيعة عقد العمل

النسب	التكرارات	طبيعة عقد العمل
51,5%	105	دائم
48,5%	99	مؤقت
100%	204	المجموع

المصدر: من عمل الباحثة بالاعتماد على نتائج الدراسة

تبين نتائج الجدول توزيع عناصر مجتمع البحث وفق متغير طبيعة عقد العمل بحيث أن ما نسبته 51.5% مثلت فئة العمال الدائمين في حين مثلت نسبة 48.5% فئة العمال المؤقتين، من خلال البيانات المتحصل عليها من ميدان الدراسة تبين أن هذا الوضع شكل مناخا يسوده التذمر وعدم الرضى في أوساط فئة المتعاقدين، الذين يفتقدون الى الأمن الوظيفي هذا المؤشر الهام الذي يزيد من الشعور بالانتماء الى المؤسسة وبالتالي يخدم عمليات تنمية الرأسمال الفكري، وقد وضح مسؤول المؤسسة حقيقة هذه المشكلة بأنه خلال السنوات الماضية تم وضع استراتيجية بعيدة المدى للتوسع في أعمال المؤسسة، حيث تم على إثرها فتح باب التوظيف ومراجعة الهيكل التنظيمي قبلها لكن مؤثرات البيئة الخارجية حالت دون تنفيذ هذه الاستراتيجية، مثل الظروف الاقتصادية للبلاد التي فرضت سياسة التقشف وبعدها الظروف الصحية والحجر الصحي حيث شكلت عائقا كبيرا في تطور المؤسسة، فقد توقفت معظم المشاريع ولم تتم المصادقة من مجلس الإدارة على الهيكل التنظيمي الجديد ما فرض وضعاً ضبابياً عكس وجود نسبة كبيرة من عمال مؤقتين وهيكل تنظيمي قديم لا يستطيع استيعابهم.



الشكل رقم 08: توزيع عناصر البحث وفق متغير طبيعة عقد العمل

المصدر: من عمل الباحثة بالاعتماد على نتائج الدراسة

خلاصة

لقد حاولت الباحثة إعطاء صورة توضيحية حول الإجراءات المنهجية التي اتبعتها في الجانب الميداني للدراسة بداية من تحديد مجالاتها التي تمثلت في مؤسسة إسمنت تبسة بعمالها ومسؤوليها، استخدمت المنهج الوصفي التحليلي بالاعتماد على أسلوب دراسة حالة الذي يتميز بالدراسة المعمقة لمجتمع البحث، اعتمدت في جمع بياناتها على الملاحظة بالمعايشة والمقابلة الغير المقننة، ثم استمارة استبيان تضمنت 34 سؤال موزعة على أربعة محاور ترجمت محتوى الفرضيات، تم توزيعها على 250 عنصر بحث تم استرجاع 204 منهم تم عرض خصائص المبحوثين في جداول تكرارية وأشكال بيانية.

الفصل الثاني

الفصل الخامس: عرض نتائج الدراسة وتحليلها

تمهيد

- عرض نتائج الدراسة وفق مقاييس الإحصاء الوصفي

- عرض نتائج اختبارات إحصائية لفحص مدى قبول

الفرضية الرئيسية

- عرض النتائج العامة

خلاصة

تمهيد

تقدم الباحثة في هذا الفصل نتائج اختبار الفرضية الرئيسية وهي: «للابداع التنظيمي دور هام في تنمية الرأسمال الفكري بالمؤسسة الاقتصادية، بدءا بالفرضيات الفرعية التي تم النزول بها الى الميدان - للتعلم التنظيمي دور هام في تنمية الرأسمال الفكري بمؤسسة إسمنت تبسة، - للهندرة دور هام في تنمية الرأسمال الفكري بمؤسسة إسمنت تبسة، - للثقة التنظيمية دور هام في تنمية الرأسمال الفكري بمؤسسة إسمنت تبسة. من خلال عرض البيانات المتحصل عليها من استمارة الاستبيان المحاور (الثاني، الثالث والرابع) في شكل جداول تكرارية بسيطة، وفق مقاييس الإحصاء الوصفي وبعض اختبارات العلاقة والتنبؤ بين المتغيرين، والتي تم التحصل عليها من خلال برنامج الحزمة الإحصائية SPSS الذي ساعدها كثيرا في معالجة البيانات وفي التحليل الإحصائي.

1- عرض نتائج الدراسة وفق مقاييس الإحصاء الوصفي

يتم عرض نتائج الدراسة في جداول توزيع تكراري مع النسب، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري المنوال.

1-1- اختبار صحة الفرضية الأولى: المتمثلة في "التعلم التنظيمي دور هام في تنمية الرأس مال الفكري بمؤسسة إسمنت تبسة".

جدول رقم 12: تهيئة الظروف الملائمة للتعلم بهدف تحفيز العاملين على النمو الوظيفي

الخيارات	القيم	غير موافق	غير موافق بشدة	محايد	موافق	موافق بشدة	المجموع
		بشدة	بشدة				
التكرارات		6	27	22	140	9	204
النسب		%2.9	%13.2	%10.8	%68.6	%4.4	%100
المتوسط الحسابي		1.77					
الانحراف المعياري		1.24					

المصدر: من عمل الباحثة بالاعتماد على نتائج الدراسة

تبين نتائج الجدول توزيع آراء المبحوثين وفق مؤشر تهيئة الظروف الملائمة للتعلم بهدف تحفيز العاملين على النمو الوظيفي بحيث نجد أن نسبة 68.6% اختارت موافق ونسبة 4.4% اختارت موافق بشدة بينما مثلت نسبة 10.8% الرأي المحايد في حين اختارت نسبة 13.2% غير موافق واختارت نسبة 2.9% غير موافق بشدة، ويتبين من خلال قيمة المتوسط الحسابي 1.77 تمركز معظم الآراء حول خيار "موافق".

مما يثبت أن مؤسسة إسمنت تيدل مجهودات كبيرة لخلق بيئة محفزة للتعلم واكتساب المهارات من خلال التحفيز المعنوي والمادي للعاملين، عن طريق رصد ميزانيات كبيرة لتنفيذ برامج التدريب وتشجيع الأفراد والجماعات على تطوير قدراتهم ومهاراتهم، كما تبين قيمة الانحراف المعياري 1.24 درجة تشتت الآراء بين الخيارات الأخرى التي تظهر غير متجانسة، مما يعكس اختلاف وجهات نظرهم حول تقبل الطرق المستخدمة ومدى رضاهم عنها وعن الوضع العام للمؤسسة، هذا الوضع الذي عانى من مؤثرات البيئة الخارجية من اشتداد المنافسة، وسياسة التقشف التي انتهجتها الدولة ثم تداعيات الحراك وبعده وباء كورونا التي انعكست سلباً على المبيعات، ما أحدث تذبذباً في تحقيق الأهداف السنوية الأمر الذي فرض على المؤسسة توقيف كل مشاريع التوسع المستقبلية.

جدول رقم 13: توفير فرص التعلم الشامل لجميع العاملين بهدف تطوير مهاراتهم

المجموع	أبدا	نادرا	أحيانا	دائما	الخيارات
					القيم
204	14	41	107	42	التكرارات
%100	%6.9	%20.1	%52.5	%20.6	النسب
2.13					المتوسط الحسابي
0.817					الانحراف المعياري

المصدر: من عمل الباحثة بالاعتماد على نتائج الدراسة

يتبين من خلال الجدول أن إجابات المبحوثين حول مؤشر توفير فرص التعلم الشامل لجميع العاملين بهدف تطوير مهاراتهم كانت على النحو التالي: نسبة 20.6% مثلها خيار دائما ونسبة 52.5% مثلها أحيانا في حين نسبة 20.1% مثلت نادرا ونسبة 6.9% مثلها خيار أبدا، ويتبين من خلال قيمة المتوسط الحسابي 2.13 تمركز نصف الآراء حول خيار "أحيانا".

وانطلاقا من المعلومات المستقاة من ميدان الدراسة من خلال الوثائق والإجراءات الإدارية المتبعة في تدريب وتعليم العاملين، أن هذه العملية تقوم على مستوى إدارة الموارد البشرية بالمشاركة مع كل رؤساء الدوائر والمصالح المعنية، لاختيار العاملين الذين هم بحاجة للتدريب والتعليم على أن يكون هذا الاختيار وفق حاجة الأفراد ومتطلبات العمل، وبالموازاة مع هذا الطرح الموضوعي سجلت الدراسة استياء عدد كبير من العمال إزاء بعض الممارسات الغير موضوعية من قبل بعض المشرفين، في عمليات الانتقاء التي تخضع أحيانا لاعتبارات قيمية مما جعلهم غير راضين عن العملية ككل، وتؤكد قيمة الانحراف المعياري 0.817 درجة تشتت إجابات المبحوثين حول الخيارات الأخرى ما يفسر حالة الاستياء الفعلية لدى الكثير منهم.

جدول رقم 14: توفر أنظمة المعلومات المستخدمة في المؤسسة معرفة مميزة تختصر المسافات

الخيارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المجموع
التكرارات	4	14	26	146	14	204
النسب	2%	6.9%	12.7%	71.6%	6.9%	100%
المتوسط الحسابي	1.61					
الانحراف المعياري	1.070					

المصدر: من عمل الباحثة بالاعتماد على نتائج الدراسة

يتبين من خلال الجدول أن إجابات المبحوثين حول مؤشر توفر أنظمة المعلومات المستخدمة في المؤسسة معرفة مميزة تختصر المسافات كانت على النحو التالي: نسبة 71.6% مثلت خيار موافق، نسبة 6.9% مثلت خيار موافق بشدة، بينما نسبة 12.7% كانت محايدة ونسبة 6.9% مثلت غير موافق ونسبة 2% مثلت خيار غير موافق بشدة، ويتبين من خلال قيمة المتوسط الحسابي 1.61 تمركز الآراء حول خيار "موافق"، وتؤكد بيانات الدراسة المتحصل عليها من المقابلة والملاحظة أن معظم العمليات الإدارية والتقنية يتم إنجازها بمساعدة أنظمة الكترونية، يتم استحداثها وفق مقتضيات التطور وهي تساعد في استقاء المعرفة وفق المواصفات المطلوبة، كما تبين قيمة الانحراف المعياري 1.070 درجة تشتت الآراء التي تظهر غير متجانسة، مما يعكس حالة عدم رضى من قبل فئة معينة عن كل ما تقدمه المؤسسة وتبذله من مجهودات ناتجة عن رغبات وحاجات غير محققة.

جدول رقم 15: يساهم التعلم الجماعي (مع فريق العمل) في خلق نوع من تناسق الأفكار لديهم

الخيارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المجموع
القيم						
التكرارات	2	7	34	132	29	204
النسب	1%	3.4%	16.7%	64.7%	14.2%	100%
المتوسط الحسابي	1.62					
الانحراف المعياري	0.947					

المصدر: من عمل الباحثة بالاعتماد على نتائج الدراسة

يتبين من خلال الجدول أن إجابات المبحوثين حول مؤشر يساهم التعلم الجماعي (مع فريق العمل) في خلق نوع من تناسق الأفكار لديهم كانت على النحو التالي: نسبة 64.7% موافق 14.2% موافق بشدة 16.7%

محايد 3.4% غير موافق 1% غير موافق بشدة، ويتبين من خلال قيمة المتوسط الحسابي 1.62 تركز الآراء حول خيار "موافق"، وتؤكد هذه الآراء أن التعلم في ظل مناخ اجتماعي يكون فيه التحصيل مرتفع ذلك أنه يتيح فرص الحوار والمشاركة بالأفكار الجديدة، فتتوضح الرؤية وتصل المعلومة بشكل سهل وبسيط، كما أن هذا المناخ يحفز على استيعاب الكثير من المعلومات ويساعد على التذكر وعدم النسيان، وتبين قيمة الانحراف المعياري 0.947 درجة تشتت الآراء التي تظهر غير متجانسة، مما يعكس حقيقة الفروق الفردية واختلاف رغباتها التي قد ترفض هذا النمط من التعلم، لأن البعض يحب الانزواء والبعض لا يستطيع التعلم في ظل فوضى الجماعة لأنها تضعف تركيزه.

جدول رقم 16: يتم التعامل مع الأخطاء في المؤسسة بطرق إيجابية

المجموع	أبدا	نادرا	أحيانا	دائما	الخيارات
					القيم
204	28	37	100	39	التكرارات
%100	%13.7	%18.1	%49	%19.1	النسب
2.26					المتوسط الحسابي
0.925					الانحراف المعياري

المصدر: من عمل الباحثة بالاعتماد على نتائج الدراسة

يتبين من خلال الجدول أن الإجابات حول مؤشر يتم التعامل مع الأخطاء في المؤسسة بطرق إيجابية كانت على النحو التالي: نسبة 19.1% اختارت دائما ونسبة 49% مثلت خيار أحيانا ونسبة 18.1% مثلت خيار نادرا بينما اختارت نسبة 13.7% خيار أبدا، ويتبين من خلال قيمة المتوسط الحسابي 2.26 تركز جزء من الآراء حول خيار "أحيانا"، يعكس هذا مدى مرونة التعامل مع الأخطاء وتشجيع الأفراد على تقبل النقد

بأنواعه، واعتباره صفة إيجابية تقضي على مسببات الصراع وتجعل الفرد يتعلم من بيئته دون خوف فمن لا يخطئ لا يتعلم، وباعتبار أن نمط التسيير المطبق في المؤسسة لامركزي يعتمد على حرية التصرف في مواقع العمل وفق متطلبات العمل اليومية، مما يجعل كل مشرف يتعامل بطريقة مختلفة مع هذا الموضوع حسب نمط شخصيته ومقتضيات الموقف وخصائص مرؤوسيه، وتبين النتائج أن بعض المشرفين يفتقدون الى القدرة على تقدير الموقف وكيفية التعامل معه، ما نتج عنه بعض التصرفات الغير مقبولة لدى بعض المرؤوسين، وهذا ما يفسر تشتت الآراء وعدم تجانسها الامر الذي تؤكد قيمة الانحراف المعياري 0.925.

جدول رقم 17: يساهم التعلم من الأخطاء في معالجة نقائص الأداء الوظيفي

المجموع	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	الخيارات
						القيم
204	35	127	17	23	1	التكرارات
%100	%17.2	%62.3	%8.3	%11.3	%0.5	النسب
1.75						المتوسط الحسابي
1.279						الانحراف المعياري

المصدر: من عمل الباحثة بالاعتماد على نتائج الدراسة

يتبين من خلال الجدول أن إجابات المبحوثين حول مؤشر يساهم التعلم من الأخطاء في معالجة نقائص الأداء الوظيفي كانت على النحو التالي: نسبة 62.3% مثلت خيار موافق، ونسبة مثلت خيار 17.2% موافق بشدة، بينما مثلت 8.3% فئة المحايد ونسبة 11.3% مثلت خيار غير موافق في حين مثلت نسبة 0.5% خيار غير موافق بشدة، كما يبين المتوسط الحسابي 1.75 تمركز معظم الآراء حول خيار "موافق". ذلك أن معظم عناصر مجتمع البحث يؤكدون على أن التعلم من الأخطاء له دور كبير في تطوير القدرات وتنمية المهارات، لكن شرط ان تكون ثقافة تنظيمية يدعمها المسؤول ويتفق عليها المرؤوسين، وتبين قيمة

الانحراف المعياري 1.279 درجة تشتت الآراء الأخرى حول باقي الخيارات، وهذا بسبب عدم رضا بعض العمال عن بعض الممارسات من قبل بعض المشرفين التي تجعل العامل في حالة استياء دائم، حيث تجعله رافضا لكل الطرق المستخدمة مهما كان نوعها أو تجعله حياديا فيحجم عن الإدلاء برأيه في الموضوع ككل.

جدول رقم 18: يخضع عملك الى تقييم مستمر من طرف مسؤولك في العمل وفق ما تعلمته

المجموع	أبدا	نادرا	أحيانا	دائما	الخيارات
					القيم
204	17	21	83	83	التكرارات
%100	%8.3	%10.3	%40.7	%40.7	النسب
1.86					المتوسط الحسابي
0.910					الانحراف المعياري

المصدر: من عمل الباحثة بالاعتماد على نتائج الدراسة

يتبين من خلال الجدول أن إجابات المبحوثين حول مؤشر يخضع عملك الى تقييم مستمر من طرف مسؤولك في العمل وفق ما تعلمته كانت على النحو التالي: نسبة 40.7% اختارت دائما ونسبة 40.7% اختارت أحيانا، أما نسبة 10.3% فقد اختارت نادرا ونسبة 8.3% اختارت أبدا، ويتبين من خلال المتوسط الحسابي 1.82 تمركز الآراء حول خيار "دائما وأحيانا"، وتؤكد المعلومات المتحصل عليها من الوثائق الإدارية الخاصة بإدارة الموارد البشرية أن عملية التقييم تخضع لمقاييس موضوعية يفرضها نظام الإدارة بالأهداف، الذي تعمل به المؤسسة بحيث يعمل وفق نظم الأداء الشهرية الجماعية والفردية ويتم على اثرها حساب الأجور والمنح والمكافآت، ويكون تقييم الأداء وفق مقاييس الانضباط والعمل الجاد ومدى الانسجام مع فريق العمل، لكن هذا لا ينفي أن عملية التقييم هذه قد توجهها أحيانا اعتبارات قيمة أخرى لدى بعض

المشرفين، متعلقة بعلاقات الأفراد وبمكانتهم الاجتماعية في التنظيمات الغير رسمية، وقد تكون العملية ذاتها روتينية يكون التقييم فيها غير تحفيزي مما يؤثر على آراء العاملين خاصة في الآونة الأخيرة، اثر المشكلات التي واجهتها المؤسسة وحالت دون تحقيقها لأهدافها السنوية، الامر الذي انعكس سلبا على الوضع المادي للعامل حيث أدى الى حرمانه من مختلف المنح والمكافآت الشهرية والسنوية، وهذا ما ترجم حالة عدم الرضا العامة عن كل مجهودات الإصلاح والتطوير، وهذا ما تبينه قيمة الانحراف المعياري 0.910 التي توضح عدم تجانس الآراء وتشتتها في هذا الموضوع.

جدول رقم 19: تعمل المتابعة الجادة لأداء العاملين في دعم نقاط القوة لديهم

المجموع	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	الخيارات
						القيم
204	40	114	17	27	5	التكرارات
%100	%19.6	%55.9	%8.3	%13.2	%2.5	النسب
1.91						المتوسط الحسابي
1.338						الانحراف المعياري

المصدر: من عمل الباحثة بالاعتماد على نتائج الدراسة

يتبين من خلال الجدول أن إجابات المبحوثين حول مؤشر تعمل المتابعة الجادة لأداء العاملين في دعم نقاط القوة لديهم كانت على النحو التالي: نسبة 55.9% اختارت موافق، نسبة 19.6% اختارت موافق بشدة، كما نسبة 8.3% كانوا محايدين بينما نسبة 13.2% اختارت غير موافق ونسبة 2.5% اختاروا غير موافق بشدة، يرتبط هذا المؤشر بمدى تواجد المؤشر السابق وهذا ما تجمع عليه الآراء وتبينه قيمة المتوسط الحسابي 1.91 بتمركز نصفها في الخيار "موافق"، لأن المتابعة الجادة والشاملة لكل مستويات الأداء في كل مواقع العمل بطريقة موحدة موضوعية بعيدة عن القيم الأخرى، تشجع العامل على أن يبذل مجهودات اكبر

ويشارك في المعرفة النافعة لعمله مع زملائه في العمل ومع كل الوحدات التنظيمية الأخرى، خاصة وأن المؤسسة تعمل بنظام اعتمادية كل الوحدات على بعضها البعض وتكامل أعمالهم، وتبين قيمة الانحراف المعياري 1.338 درجة تشتت عالية للآراء وعدم تجانسها، بسبب عدم الرضى على وضعية تنظيمية عامة تداخلت فيها عوامل كثيرة.

جدول رقم 20: يساهم تشجيع المؤسسة على ثقافة التعلم المستمر في رفع كفاءة مواردها البشرية

الخيارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المجموع	القيم
							التكرارات
	5	13	21	121	44	204	التكرارات
	2.5%	6.4%	10.3%	59.3%	21.6%	100%	النسب
	1.71						المتوسط الحسابي
	1.046						الانحراف المعياري

المصدر: من عمل الباحثة بالاعتماد على نتائج الدراسة

يتبين من خلال الجدول أن إجابات المبحوثين حول مؤشر يساهم تشجيع المؤسسة على ثقافة التعلم المستمر في رفع كفاءة مواردها البشرية كانت على النحو التالي: نسبة 59.3% اختارت موافق ونسبة 21.6% اختارت موافق بشدة ونسبة 10.3% كانوا محايدين، ونسبة 6.4% اختارت غير موافق ونسبة 2.5% اختارت غير موافق بشدة، ويتبين من خلال المتوسط الحسابي 1.71 تمركز نصف الآراء حول خيار "موافق"، وهذا يعني أنها اجمعت على أهمية غرس ثقافة التعلم ودورها الكبير في رفع مستوى كفاءة الموارد البشرية، باعتبار أن التعلم هو خير استثمار في الرأس المال الفكري المعرفي، يبين الانحراف المعياري 1.046 درجة تشتت الآراء العالية وعدم تجانسها، نتيجة ما عرفته المؤسسة من مشكلات تسببت في خلق مناخ ضبابي جعل معظم العاملين مشتتين في آرائهم، لأنهم غير راضين عن الوضع المالي للمؤسسة

فالكفاءة تدعمها الروح المعنوية العالية، وهذه الأخيرة يرفعها التحفيز المادي والمعنوي وعدم بلوغ الأهداف السنوية يعني حرمان العامل من نصيبه من الأرباح والمنح والمكافآت.

جدول رقم 21: تساهم استراتيجية التعلم في تنمية الرصيد المعرفي للمؤسسة

الخيارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المجموع
التكرارات	3	12	38	137	14	204
النسب	%1.5	%5.9	%18.6	%67.2	%6.9	%100
المتوسط الحسابي	1.68					
الانحراف المعياري	1.061					

المصدر: من عمل الباحثة بالاعتماد على نتائج الدراسة

يتبين من خلال الجدول أن إجابات المبحوثين حول مؤشر تساهم استراتيجية التعلم في تنمية الرصيد المعرفي للمؤسسة كانت على النحو التالي: نسبة 67.2% اختارت موافق ونسبة 6.9% اختارت موافق بشدة بينما 18.6% التزموا الحياد ونسبة 5.9% اختارت غير موافق كما أن نسبة 1.5% اختارت غير موافق بشدة. وتبين قيمة المتوسط الحسابي 1.68 تمركز بعض الآراء في خيار "موافق"، ما يفسر مدى تأثير استراتيجية التعلم وآلياتها في تنمية وتطوير الرصيد المعرفي في المؤسسة محل الدراسة، من خلال ما تركز عليه من دراسات واقعية ومعلومات موضوعية لواقع العمل ومتطلباته حيث تعمل على تطوير المعارف والقدرات وتمكن من الاستفادة منها في الوقت المطلوب، كما يبين الانحراف المعياري 1.061 درجة تشتت الآراء العالية وعدم تجانسها نتيجة اختلاف درجات الرضى عن مدى شمولية العملية على كل المواقع.

1-2- اختبار صحة الفرضية الثانية: "لهندرة دور هام في تنمية الرأسمال الفكري بمؤسسة إسمنت تبسة".

جدول رقم 22: تهتم المؤسسة بالتجديد الشامل للعمليات والأساليب والأدوات بهدف مواكبة المستجدات

المجموع	أبدا	نادرا	أحيانا	دائما	الخيارات
					القيم
204	10	26	113	55	التكرارات
%100	%4.9	%12.7	%55.4	%27	النسب
2.10					المتوسط الحسابي
2.302					الانحراف المعياري

المصدر: من عمل الباحثة بالاعتماد على نتائج الدراسة

يتبين من خلال الجدول أن إجابات الباحثين حول مؤشر مدى اهتمام المؤسسة بالتجديد الشامل للعمليات والأساليب والأدوات بهدف مواكبة المستجدات كانت على النحو التالي: نسبة 27% اختارت دائما ونسبة 55.4% اختارت أحيانا، بينما نسبة 12.7% مثلت خيار نادرا ونسبة 4.9% مثلت أبدا، ويتبين من خلال المتوسط الحسابي 2.10 تمركز بعض الآراء في خيار "موافق بشدة"، وهذا ما لوحظ في كل مواقع العمل خلال الآونة الأخيرة من تجديد شامل للتجهيزات والمكانن، وبناء مرافق جديدة للتخزين والأرشيف وكذا إعادة تنظيم مواقع العمل وفق معايير السلامة المهنية، واستحداث تكنولوجيا اتصال عملت على تسهيل الاتصال بكل المواقع وكل الأفراد العاملين خاصة بين وحدة المؤسسة البعيدة جغرافيا وبين الشركة الأم في الجزائر، كما تبين قيمة الانحراف المعياري 2.302 درجة تشتت الآراء العالية وعدم تجانسها، بسبب حالة عدم الرضى على الوضع العام التي افرزت اختلافا في وجهات النظر عن قبول هذه الآليات وغيرها.

جدول رقم 23: توفر تكنولوجيا الاتصال بسهولة تداول المعلومات وتدفعها في كل الاتجاهات

الخيارات	القيم	دائما	أحيانا	نادرا	أبدا	المجموع
		%72.1	%19.6	%7.4	%1	%100
المتوسط الحسابي		1.37				
الانحراف المعياري		0.665				

المصدر: من عمل الباحثة بالاعتماد على نتائج الدراسة

يتبين من خلال الجدول أن إجابات المبحوثين حول مؤشر توفر تكنولوجيا الاتصال بسهولة تداول المعلومات وتدفعها في كل الاتجاهات كانت على النحو التالي: نسبة 72.1% اختارت دائما ونسبة 19.6% اختارت أحيانا بينما نسبة 7.4% اختارت نادرا ونسبة 1% اختارت أبدا، ويتبين من خلال المتوسط الحسابي 1.37 تمركز الآراء حول خيار "دائما"، وهي القيمة الأكثر شيوعا وهذا ما لوحظ خلال الدراسة الميدانية أن المؤسسة تطبق تكنولوجيا اتصال حديثة، تعمل على تسهيل تدفق المعلومات وانسيابها في كل مواقع العمل وعبر كل المستويات التنظيمية، مما يجعل المسافة قريبة أمام الجميع للاستفادة من كل معلومة في ميدان العمل، كما تستخدم كل الوسائط الرقمية عبر الإنترنت التي سهلت الاتصالات الخارجية مع الموردين أو الزبائن سواء كانوا داخل أو خارج الوطن، وهذا يعد مؤشرا هاما في تنمية الرأس المال الاجتماعي للمؤسسة، وبين الانحراف المعياري 0.665 درجة تشتت الآراء ضئيلة تفسرها حالة استياء جعلت بعض المبحوثين سلبيين إزاء كل المواضيع حتى الإيجابية منها.

جدول رقم 24: تساهم الأنظمة الإلكترونية في تسهيل التعاملات الداخلية والخارجية للمؤسسة

المجموع	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	الخيارات
						القيم
204	39	141	16	7	1	التكرارات
%100	%19.1	%69.1	%7.8	%3.4	%0.5	النسب
1.47						المتوسط الحسابي
0.821						الانحراف المعياري

المصدر: من عمل الباحثة بالاعتماد على نتائج الدراسة

يتبين من خلال الجدول أن إجابات المبحوثين حول مؤشر تساهم الأنظمة الإلكترونية في تسهيل التعاملات الداخلية والخارجية للمؤسسة كانت على النحو التالي: نسبة 69.1% اختارت موافق ونسبة 19.1% اختارت موافق بشدة ونسبة 7.8% مثلت الفئة المحايدة، أما نسبة 3.4% فقد مثلت خيار غير موافق ونسبة 0.5% مثلت غير موافق بشدة، ويتبين من خلال قيمة المتوسط الحسابي 1.47 تمركز الآراء حول خيار "موافق". وهذا ما تؤكد المعلومات المستقاة من المقابلة الملاحظة وبعض الوثائق الإدارية حيث تبين أن الأنظمة الإلكترونية تستحوذ على جل العمليات التنظيمية والإدارية والتقنية إن لم نقل كلها، وتساهم بذلك في تقليل تكلفة الإنجاز من خلال اختصار الجهد والوقت، كما تعمل على تسهيل التعاملات الداخلية من خلال تداول المعلومات بين الوحدات التنظيمية في أي وقت، بالإضافة إلى تسهيل التعاملات الخارجية من خلال البرمجة الرقمية للزبائن وتتيح التعرف على كل معلوماتهم ومعلومات الموردين حتى تتمكن المؤسسة من توفير مستلزماتها في الوقت المطلوب بأقل جهد وبأقل تكلفة، ويبين الانحراف المعياري 0.821 درجة تشتت الآراء وعدم تجانسها نتيجة الاختلاف في درجات الرضى.

جدول رقم 25: يعمل الحوار بين فريق العمل على توليد الأفكار المثمرة لحل مشاكل العمل

الخيارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المجموع	القيم
التكرارات	17	2	19	110	56	204	
النسب	%8.3	%1	%9.3	%53.9	%27.5	%100	
المتوسط الحسابي							1.82
الانحراف المعياري							1.182

المصدر: من عمل الباحثة بالاعتماد على نتائج الدراسة

يتبين من خلال الجدول أن إجابات المبحوثين حول مؤشر يعمل الحوار بين فريق العمل على توليد الأفكار المثمرة لحل مشاكل العمل كانت على النحو التالي: نسبة 53.9% اختارت موافق ونسبة 27.5% اختارت موافق بشدة، في حين كانت نسبة 9.3% محايدة، ونسبة 1% مثلت خيار غير موافق ونسبة 8.3% مثلت غير موافق بشدة، ويبين المتوسط الحسابي 1.82 تركز الآراء حول خيار "موافق"، لأن العمل الجماعي المنسجم المبني على احترام الآخر وعلى قيم التعاون البناء يفسح المجال لطرح الأفكار الجديدة، ومناقشتها بكل حرية فيساهم في توليد معارف جديدة وبيدع حلولاً هامة لمشكلات العمل اليومية، وتؤكد الكثير من الآراء المستقاة من المقابلة أن هذا المؤشر موجود بقوة في كثير من مواقع العمل وفعاليتها تتوقف على مدى تفهم المشرفين، ويبين الانحراف المعياري 1.182 عدم تجانسها نوعاً ما وهذا يرجع إلى الاختلافات والفروق الفردية في الحاجات والمتطلبات النفسية التي يطلبها المبحوثين في طبيعة ونوع هذه الجماعات التي قد لا تروق للبعض انطلاقاً من نمط الشخصية التي قد تكون انطوائية لا تحب العمل الجماعي.

جدول رقم 26: يساهم تفويض السلطات في تمكين العاملين من مسؤولياتهم مما يؤهلهم للارتقاء مستقبلا

الخيارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المجموع
						القيم
التكرارات	5	10	35	131	23	204
النسب	%2.5	%4.9	%17.2	%64.2	%11.3	%100
المتوسط الحسابي	1.70					
الانحراف المعياري	1.071					

المصدر: من عمل الباحثة بالاعتماد على نتائج الدراسة

يتبين من خلال الجدول أن إجابات المبحوثين حول مؤشر يساهم تفويض السلطات في تمكين العاملين من مسؤولياتهم مما يؤهلهم للارتقاء مستقبلا كانت على النحو التالي: نسبة 64.2% اختارت موافق ونسبة 11.3% اختارت موافق بشدة، ونسبة 17.2% كانوا محايدين، ونسبة 4.9% اختارت غير موافق ونسبة 2.5% اختارت غير موافق بشدة، ويوضح المتوسط الحسابي 1.70 تركز الآراء حول خيار "موافق"، يشكل تفويض السلطة عاملا هاما في تدريب الأفراد ميدانيا على تحمل المسؤوليات الكبيرة، مما يدفعهم الى تطوير ذاتهم وقدراتهم حتى يكونوا مؤهلين لاعتلاء المناصب العليا وفق متطلبات العمل في المؤسسة، مما يجعل منهم رصيذا هاما يدعم المؤسسة مستقبلا، وتؤكد الآراء والوثائق أن هذا المؤشر يحتل مرتبة هامة في نمط العمل ذلك أنها تطبق لامركزية القرار، وتبين قيمة الانحراف المعياري 1.071 عدم تجانس آراء المبحوثين، وهذا يفسر أن تفويض المسؤولية وحرية التصرف محددة بقوانين لا يمكن للفرد تجاوزها، لأنها مؤسسة عمومية ما جعل بعض الآراء يتحفظون على هذا الموضوع ويعتبرونه غير مجدي مادام هذا التفويض لا يمنح الأفراد الحرية الكاملة في التصرف.

جدول رقم 27: تساهم القيادة الفعالة في خلق اتجاه إيجابي لدى العاملين نحو العمل الجاد

الخيارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المجموع
التكرارات	3	7	20	130	44	204
النسب	%1.5	%3.4	%9.8	%63.7	%21.6	%100
المتوسط الحسابي	1.57					
الانحراف المعياري	0.909					

المصدر: من عمل الباحثة بالاعتماد على نتائج الدراسة

يتبين من خلال الجدول أن إجابات المبحوثين حول مؤشر تساهم القيادة الفعالة في خلق اتجاه إيجابي لدى العاملين نحو العمل الجاد كانت على النحو التالي: نسبة 63.7% اختارت موافق ونسبة 21.6% اختارت موافق بشدة ونسبة 9.8% مثلت فئة المحايد، ونسبة 3.4% اختارت غير موافق ونسبة 1.5% اختارت غير موافق بشدة، ويتبين من خلال المتوسط الحسابي 1.57 تمركز الآراء حول خيار "موافق"، ما يفسر اتجاه نسبة كبيرة من الآراء إلى قبول هذا المؤشر هو إجماعهم على أن نجاح العمل يرتكز على القيادة الفعالة، التي تحسن توجيه السلوك التنظيمي نحو الجدية في العمل للوصول إلى الأداء المتميز، ذلك أن تعاقب المسؤولين والمديرين على إدارة المؤسسة جعلهم يفهمون جيداً أهمية هذا المؤشر خاصة في ظل نمط التسير اللامركزي الذي تظهر فيه شخصية القائد متجلية في نمط تسيره وقراراته، فقد شاهدوا مدى أهمية القيادة في مواجهة الكثير من الأزمات وفي نجاح المؤسسة في تخطي العقبات الماضية، كما يبين الانحراف المعياري 0.909 عدم تجانس الآراء وهذا لاختلاف وجهات النظر تعكس اختلاف درجات الرضى.

جدول رقم 28: تساهم ثقافة التجديد في خلق رؤى متجددة تحقق للمؤسسة التكيف مع التغيرات الخارجية

الخيارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المجموع	القيم
							التكرارات
	4	10	48	101	41	204	
	%2	%4.9	%23.5	%49.5	%20.1	%100	
المتوسط الحسابي							1.90
الانحراف المعياري							1.048

المصدر: من عمل الباحثة بالاعتماد على نتائج الدراسة

يتبين من خلال الجدول أن إجابات المبحوثين حول مؤشر تساهم ثقافة التجديد في خلق رؤى متجددة تحقق للمؤسسة التكيف مع التغيرات الخارجية كانت على النحو التالي: نسبة 49.5% اختارت موافق ونسبة 20.1% اختارت موافق بشدة بينما مثلت نسبة 23.5% فئة المحايد، ونسبة 4.9% اختارت غير موافق ونسبة 2% اختارت غير موافق بشدة، يبين المتوسط الحسابي 1.90 تمركز الآراء حول خيار "موافق". الأمر الذي يؤكد مدى قبولها لهذا المؤشر الهام والذي نعني به التجديد المادي والمعنوي والشامل، الذي يعكس طرق التعامل مع المشكلات اليومية بكل مرونة ويقضي على الإجراءات والقواعد الجامدة التي تقتل روح الإبداع، فيوجه السلوك والتفكير عموماً نحو محاولة التكيف مع كل التغيرات والتطورات الحاصلة في محيط المؤسسة بمختلف اتجاهاتها السياسية الاقتصادية القانونية والمنافسة في السوق، كما يبين الانحراف المعياري 1.048 درجة تشتت كبيرة للآراء وعدم تجانسها، الأمر الذي يفسر أن سبب هذا الوضع العام في المؤسسة مؤخراً هو مواجهتها صعوبات في التكيف مع المتغيرات الاقتصادية والصحية، لأن مجهوداتها في التجديد تنقصها الشمولية في التفكير والجدية في التحليل والجرأة في اتخاذ القرار دون الرجوع إلى الإدارة العليا.

جدول رقم 29: يساهم التجديد في بيئة العمل في خلق رصيد هيكلية وبشري يدعم مكانة المؤسسة التنافسية

الخيارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المجموع	القيم
							التكرارات
	4	10	27	131	32	204	
	%2	%4.9	%13.2	%64.2	%15.7	%100	
المتوسط الحسابي							1.65
الانحراف المعياري							1.014

المصدر: من عمل الباحثة بالاعتماد على نتائج الدراسة

يتبين من خلال الجدول أن إجابات المبحوثين حول مؤشر يساهم التجديد في بيئة العمل في خلق رصيد هيكلية وبشري يدعم مكانة المؤسسة التنافسية كانت على النحو التالي: نسبة 64.2% اختارت موافق ونسبة 15.7% اختارت موافق بشدة ونسبة 13.2% كانت محايدة، في حين اختارت نسبة 4.9% غير موافق ونسبة 2% اختارت غير موافق بشدة، ويبين المتوسط الحسابي 1.65 تمركز الآراء حول خيار "موافق". وهذا يؤكد مدى إجماع الآراء على أن التجديد بكل معطياته وآلياته هو نافع وله دور كبير في تطوير المعرفة وفي الاستفادة القصوى منها، باعتباره استثمار واضح له عوائد ضخمة تدعم مكانة المؤسسة التنافسية في السوق، كما يبين الانحراف المعياري 1.014 عدم تجانس آراء المبحوثين عموماً بسبب الاختلاف في وجهات النظر حول أولوية الاهتمام بجوانب أخرى تقوي مكانة المؤسسة وهي تحقيق الأمن الوظيفي للأفراد مثلاً.

1-3- اختبار الفرضية الثالثة: " للثقة التنظيمية دور هام في تنمية الرأسمال الفكري بمؤسسة إسمنت تبسة".

جدول رقم 30: تشعر بالراحة النفسية حينما تأتي للعمل في مؤسستك

المجموع	أبدا	نادرا	أحيانا	دائما	الخيارات
					القيم
204	23	48	104	29	التكرارات
%100	%11.3	%23.5	%51	%14.2	النسب
2.32					المتوسط الحسابي
0.855					الانحراف المعياري

المصدر: من عمل الباحثة بالاعتماد على نتائج الدراسة

يتبين من خلال الجدول أن إجابات المبحوثين حول مؤشر تشعر بالراحة النفسية حينما تأتي للعمل في مؤسستك كانت على النحو التالي: نسبة 14.2% اختارت دائما ونسبة 51% اختارت أحيانا بينما اختارت نسبة 23.5% نادرا واختارت 11.3% أبدا، ويبين المتوسط الحسابي 2.32 تمركز الآراء حول خيار "أحيانا"، الراحة النفسية هي أحد الدوافع الهامة التي تحفز العامل على العطاء والتجاوب مع كل معلومة وتقترن الراحة النفسية للعامل بشروط مادية ومعنوية وجب توفرها في بيئة العمل، ويظهر من خلال النتائج أن بعض المبحوثين يشترط توفر الأمن الوظيفي الذي يعني التثبيت في المنصب عند البعض ويشترك البعض الآخر ضمان توفر الجانب المادي بصورة دائمة غير متذبذبة (أجور ومكافآت)، ويبين الانحراف المعياري 0.855 تشتت الآراء وعدم تجانسها كنتيجة لاختلاف وجهات النظر في تفسير مصادر الراحة النفسية في العمل.

جدول رقم 31: دعم زملائك لك يمنحك حب المثابرة في العمل

الخيارات	القيم	غير موافق	غير موافق بشدة	محايد	موافق	موافق بشدة	المجموع
		بشدة	بشدة				
التكرارات		5	0	28	143	28	204
النسب		%2.5	0	%13.7	%70.1	%13.7	%100
المتوسط الحسابي		1.51					
الانحراف المعياري		0.507					

المصدر: من عمل الباحثة بالاعتماد على نتائج الدراسة

يتبين من خلال الجدول أن إجابات المبحوثين حول مؤشر دعم زملائك لك يمنحك حب المثابرة في العمل كانت على النحو التالي: نسبة 70.1% اختارت موافق ونسبة 13.7% اختارت موافق بشدة بينما مثلت نسبة 13.7% فئة المحايد، ومثلت نسبة 2.5% خيار غير موافق بشدة، ويبين المتوسط الحسابي 1.51 تمركز الآراء حول خيار "موافق"، مما يعكس واقع العلاقات الاجتماعية في المؤسسة عموماً ويعبر عن المناخ الجماعي المنسجم، وهذا يعتبر رصيد هام وجب عليها الاستثمار فيه لأنه يدعم عمليات بناء الرأسمال الفكري التي يعتبر الرأسمال الاجتماعي من مكوناتها الأساسية، كما تبين قيمة الانحراف المعياري 0.507 عدم تجانس آراء المبحوثين وتشتتها بنسبة قليلة جداً، وهذا يعكس درجة الاختلاف في وجهات النظر التي يرجع سببها إلى الاختلاف في أنماط الشخصية فمنها الاجتماعي والانزوائي.

جدول رقم 32: شعورك بالتقدير والاحترام من طرف زملائك يرفع من روحك المعنوية

الخيارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المجموع
التكرارات	2	1	9	132	60	204
النسب	%1	%0.5	%4.4	%64.7	%29.4	%100
المتوسط الحسابي	1.44					
الانحراف المعياري	0.695					

المصدر: من عمل الباحثة بالاعتماد على نتائج الدراسة

يتبين من خلال الجدول أن إجابات المبحوثين حول مؤشر شعورك بالتقدير والاحترام من طرف زملائك يرفع من روحك المعنوية كانت على النحو التالي: نسبة 64.7% اختارت موافق ونسبة 29.4% اختارت موافق بشدة ومثلت نسبة 4.4% الآراء المحايدة، بينما اختارت نسبة 0.5% غير موافق ونسبة 1% غير موافق بشدة ويبين المتوسط الحسابي 1.44 تمركز الآراء حول خيار "موافق"، الروح المعنوية هي عامل مهم يساهم في دفع سيرورة العمل ويشكل فريق العمل جانبا مهما يؤثر في معنويات العامل، وتجمع الآراء على أن العمل الجماعي في المؤسسة وفق قيم الاحترام والتعاون صفة غالبية على المناخ التنظيمي الا أن البعض الآخر يظهرون حيادهم على هذا الموضوع نتيجة استيائهم من بعض الأفراد، وهذا ما تفسره قيمة الانحراف المعياري 0.695 التي تؤكد درجة متوسطة في عدم تجانس الآراء.

جدول رقم 33: يساهم مناخ الثقة المتبادلة بين فريق العمل في تطوير قدرات العاملين

الخيارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المجموع
						القيم
التكرارات	1	3	13	131	56	204
النسب	%0.5	%1.5	%6.4	%64.2	%27.5	%100
المتوسط الحسابي	1.47					
الانحراف المعياري	0.725					

المصدر: من عمل الباحثة بالاعتماد على نتائج الدراسة

يتبين من خلال الجدول أن إجابات المبحوثين حول مؤشر يساهم مناخ الثقة المتبادلة بين فريق العمل في تطوير قدرات العاملين كانت على النحو التالي: نسبة 64.2% اختارت موافق ونسبة 27.5% اختارت موافق بشدة بينما مثلت نسبة 6.4% رأي محايد، ونسبة 1.5% اختارت غير موافق ونسبة 0.5% غير موافق بشدة، ويبين المتوسط الحسابي 1.47 تمركز الآراء حول خيار "موافق"، الثقة عنصر هام في الحياة الاجتماعية ككل ومعظم المشكلات الإنسانية سببها الأساسي فقدان الثقة، باعتبار أن العمل عبارة عن شبكة معلومات متبادلة ومتداولة بين الجميع تنساب يتناسق وتكامل لدعم عمليات الإنتاج والبيع، فهي تحتاج الى قدر كبير من الثقة بين أفراد المؤسسة لأنها تعمل على توطيد العلاقات، وبالتالي تمكنهم من الاستفادة القصوى من بعضهم من خلال الحوار والمناقشة وتوليد الأفكار، فتجعل العمل الجماعي يتم بصورة ممتازة حيث تخلق الانسجام والتعاون وبالتالي تدعم سيرورة العمل الجاد، وتبين قيمة الانحراف المعياري 0.725 عدم تجانس الآراء نوعاً ما بسبب اختلاف الرغبات والحاجات التي يطلبونها في خصائص فريق العمل.

جدول رقم 34: تشعر أن مسؤولك المباشر يهتم بمشاكلك الاجتماعية كما يهتم بمتابعة أدائك

المجموع	أبدا	نادرا	أحيانا	دائما	الخيارات
					القيم
204	55	25	83	41	التكرارات
%100	%27	%12.3	%40.7	%20.1	النسب
					المتوسط الحسابي
2.46					
					الانحراف المعياري
1.093					

المصدر: من عمل الباحثة بالاعتماد على نتائج الدراسة

يتبين من خلال الجدول أن إجابات المبحوثين حول مؤشر تشعر أن مسؤولك المباشر يهتم بمشاكلك الاجتماعية كما يهتم بمتابعة أدائك كانت على النحو التالي: نسبة 20.1% اختارت دائما ونسبة 40.7% اختارت أحيانا ونسبة 12.3% نادرا ونسبة 27% أبدا، وبين المتوسط الحسابي 2.46 تركز الآراء حول خيار "أحيانا"، تؤثر الضغوط الاجتماعية على سلوك العامل وعلى مواقفه اليومية بصورة سلبية، ويلعب المسؤول المباشر دورا هاما في تخفيفها عن طريق تفهمه لها ومساعدته له معنويا عن طريق الملاحظة اليومية لطرق أدائه وحالته النفسية ومشاركته مشاكله حتى بالكلمة الطيبة، مما يساهم في بناء جسور قوية بينهما تدعم سيرورة العمل في الأوقات الصعبة، وتشكل مع مرور الوقت شحنة إيجابية تدفع العامل للعطاء والمشاركة بأفكاره في حل مشكلات العمل، وتبين نسب الاختيارات ومقاييس التمرکز وجود هذا المؤشر لكن بدرجات متفاوتة من مشرف لآخر، ما يفسر درجة التشتت العالية التي تبينها قيمة الانحراف المعياري 1.093.

جدول رقم 35: تساهم بأفكارك مع مسؤولك المباشر وفريق العمل في حل مشكلات العمل اليومية

المجموع	أبدا	نادرا	أحيانا	دائما	الخيارات
					القيم
204	12	12	89	91	التكرارات
%100	%5.9	%5.9	%43.6	%44.6	النسب
					المتوسط الحسابي
1.73					
					الانحراف المعياري
0.819					

المصدر: من عمل الباحثة بالاعتماد على نتائج الدراسة

يتبين من خلال الجدول أن إجابات المبحوثين حول مؤشر تساهم بأفكارك مع مسؤولك المباشر وفريق العمل في حل مشكلات العمل اليومية كانت على النحو التالي: نسبة 44.6% اختارت دائما ونسبة 43.6% اختارت أحيانا بينما نسبة 5.9% اختارت نادرا ونسبة 5.9% اختارت أبدا، وتبين قيمة المتوسط الحسابي 1.73 تمركز الآراء حول خيار "دائما"، يبين هذا المؤشر مدى مشاركة الأفراد في صناعة القرارات في كل المستويات التنظيمية بطريقة جماعية، يعني استخدام الحوار والمناقشة لإيجاد حلول لمشكلات العمل مما يساهم في توليد الأفكار الجديدة والطرق الابداعية، وتؤكد مقاييس النزعة المركزية أن نسبة كبيرة من الآراء لا تنفي تواجد هذا المؤشر لكن بدرجات متفاوتة، وفق ما تقتضيه حاجة العمل وما تتيحه قوانينه ولوائحه حتى وإن اختلفت في تقدير مدى ديمومته وشموليته في مختلف مواقع العمل، وهذا ما تفسره قيمة الانحراف المعياري 0.819 حينما تؤكد عدم تجانس الآراء.

جدول رقم 36: تعمل الثقة المتبادلة بين العامل ومسؤولة المباشر على تشجيعه على المبادرة في العمل

الخيارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المجموع
التكرارات	3	9	10	126	56	204
النسب	%1.5	%4.4	%4.9	%61.8	%27.5	%100
المتوسط الحسابي	1.56					
الانحراف المعياري	0.888					

المصدر: من عمل الباحثة بالاعتماد على نتائج الدراسة

يتبين من خلال الجدول أن إجابات المبحوثين حول مؤشر تعمل الثقة المتبادلة بين العامل ومسؤولة المباشر على تشجيعه على المبادرة في العمل كانت على النحو التالي: نسبة 61.8% اختارت موافق ونسبة 27.5% اختارت موافق بشدة ونسبة 4.9% مثلت الرأي المحايد، في حين نسبة 4.4% اختارت غير موافق ونسبة 1.5% اختارت غير موافق بشدة، وتبين قيمة المتوسط الحسابي 1.56 تركز الآراء حول خيار "موافق"، تعمل الثقة على توطيد العلاقات وتقريب المسافات وهي عامل مهم يحث على المبادرة فحينما يحس العامل بنقطة مسؤولة المباشر يكون حريصا على العمل مثلما يحرص على نفسه، وحينما يثق العامل في مسؤولة المباشر يعطي ما عنده من معلومات بسخاء دون تردد ويحثه هذا على المبادرة في العمل، وقد أجمعت الآراء على موافقة هذا المؤشر وهذه العلاقة، وتبين قيمة الانحراف المعياري 0.888 درجة تشتتها بسبب الإختلاف في درجة الرضى عن الوضع العام.

جدول رقم 37: يساهم وضوح الأهداف والسياسيات في المؤسسة في تقوية شعورك بالأمن الوظيفي

الخيارات	القيم	غير موافق	موافق	محايد	موافق بشدة	المجموع
		بشدة				
التكرارات		8	11	42	32	204
النسب		%3.9	%5.4	%20.6	%15.7	%100
المتوسط الحسابي		1.76				
الانحراف المعياري		0.922				

المصدر: من عمل الباحثة بالاعتماد على نتائج الدراسة

يتبين من خلال الجدول أن إجابات المبحوثين حول مؤشر يساهم وضوح الأهداف والسياسيات في المؤسسة في تقوية شعورك بالأمن الوظيفي كانت على النحو التالي: نسبة 54.4% اختارت موافق ونسبة 15.7% اختارت موافق بشدة في حين مثلت نسبة 20.6% الرأي المحايد ونسبة 5.4% اختارت غير موافق ونسبة 3.9% اختارت غير موافق بشدة، وتبين قيمة المتوسط الحسابي 1.76 تركز الآراء حول خيار "موافق". شكل هذا المؤشر عاملا هاما في مدى تحقيق الإبداع التنظيمي في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، خاصة اثر ما تواجهه من تحديات في محيطها الخارجي وشكل عنصرا هاما في ميدان الدراسة، لأن الأمن الوظيفي الذي يحقق الانتماء والولاء الوظيفيين مرتبط ارتباطا كبيرا بمدى وضوح الأهداف والسياسيات، وهذه الأخيرة يحددها مدى التكيف مع التغيرات الخارجية ومدى قوة المؤسسة ماليا تنظيميا وتجاريا، لذلك لاحظنا تركز نصف الآراء حول قبوله وتشتت النصف الآخر بين الحياد والرفض نتيجة الاختلاف في ردود الأفعال حول الوضع العام في المؤسسة ما بينته قيمة الانحراف المعياري 0.922.

جدول رقم 38: يساهم تطبيق العدالة في منح الحقوق وفرض الواجبات في دعم شعورك بالانتماء للمؤسسة

الخيارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المجموع	القيم
							التكرارات
	4	6	22	106	66	204	
	%2	%2.9	%10.8	%52	%32.4	%100	
المتوسط الحسابي							1.71
الانحراف المعياري							0.916

المصدر: من عمل الباحثة بالاعتماد على نتائج الدراسة

يتبين من خلال الجدول أن إجابات المبحوثين حول مؤشر يساهم تطبيق العدالة في منح الحقوق وفرض الواجبات في دعم شعورك بالانتماء للمؤسسة كانت على النحو التالي: نسبة 52% موافق 32.4% موافق بشدة 10.8% محايد 2.9% غير موافق 2% غير موافق بشدة، ويبين المتوسط الحسابي 1.71 تمركز الآراء حول خيار "موافق"، يشكل الشعور بالانتماء مؤشرا هاما على مدى ارتباط الفرد وتعلقه بعمله لدرجة أنه يصبح ابن بيئته، يحافظ على محتوياتها من التلف والضياع ويعمل ما بوسعه لدفعها للنجاح والتميز، وتبين النتائج أن معظم الآراء اتجهت نحو قبول دور العدالة التنظيمية في تقوية أواصر الانتماء الوظيفي، وهم يعبرون عن مدى شغفهم وتطلعاتهم لتطبيق هذه العلاقة في أرض الواقع، وتبين قيمة الانحراف المعياري 0.916 عدم تجانس آراء المبحوثين، بسبب الإختلاف في درجة الرضى عن الوضع التنظيمي العام بالمؤسسة.

جدول رقم 39: تعمل الثقة بين العامل والإدارة العليا على خلق رصيد اجتماعي قوي يحقق للمؤسسة ميزة

تنافسية

الخيارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المجموع	القيم
التكرارات	8	11	42	111	32	204	
النسب	%3.9	%5.4	%20.6	%54.4	%15.7	%100	
المتوسط الحسابي	1.89						
الانحراف المعياري	1.146						

المصدر: من عمل الباحثة بالاعتماد على نتائج الدراسة

يتبين من خلال الجدول أن إجابات المبحوثين حول مؤشر تعمل الثقة بين العامل والإدارة العليا على خلق رصيد اجتماعي قوي يحقق للمؤسسة ميزة تنافسية كانت على النحو التالي: نسبة 54.4% اختارت موافق ونسبة 15.7%، بينما مثلت نسبة 20.6% الرأي المحايد، ونسبة 5.4% اختارت غير موافق ونسبة 3.9% اختارت غير موافق بشدة، وتبين قيمة المتوسط الحسابي 1.89 تمركز الآراء حول خيار "موافق"، حيث تساهم الثقة بين العامل والإدارة العليا في دعم رصيد المؤسسة الاجتماعي مع الزبائن والموردين، لأن هذه الثقة تنعكس على تعاملات المؤسسة الخارجية وأيضاً تجعل منها مركز استقطاب للكفاءات المتميزة التي تحتاجها لتكون رأس مال بشري، كما تتيح استخدام المعارف والاستفادة منها لأبعد الحدود، وتفسر قيمة الانحراف المعياري 1.146 درجة عدم تجانس الآراء الكبيرة بسبب الوضع الذي تعيشه المؤسسة مؤخراً.

2- اختبارات إحصائية لفحص مدى قبول الفرضية الرئيسية:

نحاول من خلال بعض الاختبارات الإحصائية التحقق من مدى صحة الفرضية العامة والفرعية في الواقع العملي من خلال قبول أحد الفرضين هما:

-الفرض البديل: هو للإبداع التنظيمي دور هام في تنمية الرأسمال الفكري بمؤسسة اسمنت تبسة

-الفرض الصفري: لا يوجد دور للإبداع التنظيمي في تنمية الرأسمال الفكري بمؤسسة اسمنت تبسة

2-1-معامل الارتباط بيرسون: ويدرس هذا المعامل مدى ارتباط المتغيرين وطبيعة العلاقة بينهما حيث أن هذا المقياس مندرج بين الصفر والواحد وله قيم سالبة وأخرى موجبة فكلما اقتربت القيم من الواحد كانت العلاقة قوية وكلما ابتعدت عنه كانت العكس كما أن إشارة القيم تعبر عن أن العلاقة طردية وإذا كانت سالبة تكون عكسية.

جدول رقم 40: اختبار معامل الارتباط بيرسون

المتغيرات	معامل الارتباط بيرسون
الإبداع التنظيمي والرأسمال الفكري	من 0.655 الى 0.822

المصدر: من عمل الباحثة بالاعتماد على نتائج الدراسة

تبين نتائج الجدول التالي اختبار معامل الارتباط بيرسون بين كل المؤشرات حيث تبين أن القيم تراوحت بين 0.655 و0.822، وبما أن إشارة معامل الارتباط موجبة فإن العلاقة طردية بين متغيري الدراسة وهي قوية لأنها تتجه نحو قيمة الواحد بحيث نستطيع أن نقول إنه كلما اعتمدت مؤسسة اسمنت تبسة على تفعيل مؤشرات الإبداع التنظيمي كلما ساعدها هذا في تنمية رأسمالها الفكري.

2-2- نتائج اختبار تحليل التباين في اتجاه واحد ANOVA

يدرس هذا الاختبار مدى تساوي المتوسطات الذي يعني مدى الاتفاق بين إجابات المبحوثين في أي علاقة معينة تجعلنا نقبل بالفرض البديل وفي حالة عدم التساوي يعني أن العلاقة صفرية أي نقبل بالفرض الصفري وتكون المتوسطات متساوية إذا كانت قيمة F صغيرة وهذا يعني أن مستوى الدلالة sig أكبر من المستوى المقبول وهي 0.05.

جدول رقم 41: اختبار تحليل التباين في اتجاه واحد ANOVA

المؤشرات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F قيمة المحسوبة	مستوى sig الدلالة
تساهم استراتيجية التعلم المتبعة في تنمية الرصيد المعرفي للمؤسسة	بين المجموعات	2	5.464	3.477	0.032
	داخل المجموعات	359	1.572		
	الإجمالي	361			
يساهم التجديد في بيئة العمل في خلق رصيد هيكلي وبشري	بين المجموعات	2	26.927	22.002	0.000
	داخل المجموعات	359	1.224		
	الإجمالي	361			
تعمل الثقة بين العامل والإدارة العليا على خلق رصيد اجتماعي	بين المجموعات	2	35.720	24.078	0.000
	داخل المجموعات	359	1.484		
	الإجمالي	361			

المصدر: من عمل الباحثة بالاعتماد على نتائج الدراسة

تبين نتائج الجدول أن قيمة sig تساوي على التوالي (0.032، 0.000، 0.000) لبعض المؤشرات وهي بهذا كلها أقل من مستوى الدلالة 0.05 الأمر الذي يجعلنا نقبل الفرض البديل القائل بالإبداع التنظيمي له دور هام في تنمية الأسهم الفكرية بمؤسسة اسمنت تبسة.

2-3- تحليل التباين للانحدار الثنائي لاختبار صلاحية نموذج الفرضية الرئيسية:

يستخدم تحليل الانحدار للتنبؤ بالمتغير التابع انطلاقاً من قيم المتغير المستقل وتقاس مقدرة المتغير المستقل في التنبؤ بقيم المتغير التابع من خلال قوة العلاقة بينهما، فإذا كانت هذه العلاقة قوية فإن المتغير المستقل ذو قدرة عالية في التنبؤ بقيم المتغير التابع، وإذا كان الارتباط سالباً يستخدم R^2 للدلالة على قوة العلاقة دون النظر إلى اتجاهها بحيث لها معنى خاص بالتباين فهي تساوي نسبة التباين الذي يفسره المتغير المستقل من تباين المتغير التابع وقد استخدم الاختبار الإحصائي F لدلالة على هذه النسبة فإذا كانت هذه النسبة كبيرة فإن المتغير المستقل له قدرة على التنبؤ والعكس صحيح وتقاس بقيمة مستوى الدلالة إذا كان أقل من قيمة الدلالة المقبولة 0.05 فهي كبيرة.

جدول رقم 42: اختبار تحليل التباين للانحدار

المتغير	معامل	معامل	درجة التأثير	قيمة t	مستوى
	الارتباط R	التحديد R^2	B	المحسوبة	الدلالة sig
الإبداع التنظيمي	0.711	0.610	3.23	15.411	0.000

المصدر: من عمل الباحثة بالاعتماد على نتائج الدراسة

يبين الجدول نتائج تحليل التباين للانحدار الثنائي لاختبار درجة التنبؤ بين المتغيرين والاعتمادية بينهما حيث تبين أن قيمة t المحسوبة المتمثلة في 15.411 وبما أن مستوى الدلالة sig هي 0.000 وهو أقل من

المستوى المقبول 0.05 مما يدل على قبول الفرض البديل القائل "للإبداع التنظيمي دور هام في تنمية الرأسمال الفكري بمؤسسة اسمنت تبسة"، كما يتضح من نفس الجدول من خلال معامل الارتباط (0.711) وإشارته الموجبة أن العلاقة طردية قوية بين المتغيرين المستقل والتابع، بالإضافة الى ما تعبر عنه قيمة معامل التحديد 61% وهي قوة تفسيرية تدل على درجة التنبؤ بقيم المتغير التابع، مما يثبت إحصائياً الدور الكبير والمهم الذي يلعبه الإبداع التنظيمي بأبعاده المتمثلة في التعلم التنظيمي، الهندرة والتفكة التنظيمية في تنمية الرأسمال الفكري بمؤسسة اسمنت تبسة.

3- النتائج العامة: سجلت نتائج الدراسة النقاط التالية:

3-1- نتائج المحور الثاني: من خلال نتائج الاستبيان الخاص بالفرضية الأولى "للتعلم التنظيمي دور هام

في تنمية الرأس المال الفكري في مؤسسة اسمنت تبسة" تبين أن إجابات المبحوثين كانت كالتالي:

- (موافق بنسبة 68.6%) تهيئة الظروف الملائمة للتعلم بهدف تحفيز العاملين على النمو الوظيفي.
- (موافق بنسبة 71.6%) توفر أنظمة المعلومات المستخدمة في المؤسسة معرفة مميزة تختصر المسافات.
- (موافق بنسبة 64.7%) يساهم التعلم الجماعي (مع فريق العمل) في خلق نوع من تناسق الأفكار لديهم.
- (موافق بنسبة 62.3%) يساهم التعلم من الأخطاء في معالجة نقائص الأداء الوظيفي.
- (موافق بنسبة 55.9%) تعمل المتابعة الجادة لأداء العاملين في دعم نقاط القوة لديهم.
- (موافق بنسبة 59.3%) يساهم تشجيع المؤسسة على ثقافة التعلم المستمر في رفع كفاءة مواردها البشرية.

- (موافق بنسبة 67.2%) تساهم استراتيجية التعلم المتبعة في تنمية الرصيد المعرفي للمؤسسة.
 - (أحيانا بنسبة 52.5%) تهتم المؤسسة بتوفير فرص التعلم الشامل لجميع العاملين بهدف تطوير مهاراتهم.
 - (أحيانا بنسبة 49%) يتم التعامل مع الأخطاء في المؤسسة بطرق إيجابية.
 - (أحيانا ودائما بنسبة 40.7%) يخضع عملك الى تقييم مستمر من طرف مسؤولك وفق ما تعلمته.
- 3-2- نتائج المحور الثالث: من خلال نتائج الاستبيان الخاص بالفرضية الثانية "للهندرة دور هام في تنمية الرأس المال الفكري بمؤسسة اسمنت تبسة" تبين أن إجابات المبحوثين كانت كالتالي:
- (أحيانا بنسبة 52.5%) تهتم المؤسسة بالتجديد الشامل للعمليات والأساليب والأدوات بهدف مواكبة المستجدات.
 - (أحيانا بنسبة 52.5%) توفر تكنولوجيا الاتصال سهولة تداول المعلومات وتدفعها في كل الاتجاهات.
 - (موافق بنسبة 67.2%) تساهم الأنظمة الإلكترونية في تسهيل التعاملات الداخلية والخارجية للمؤسسة.
 - (موافق بنسبة 67.2%) يعمل الحوار بين فريق العمل على توليد الأفكار المثمرة لحل مشاكل العمل.
 - (موافق بنسبة 67.2%) يساهم تفويض السلطات في تمكين العاملين من مسؤولياتهم مما يؤهلهم للارتقاء مستقبلا.
 - (موافق بنسبة 67.2%) تساهم القيادة الفعالة في خلق اتجاه إيجابي لدى العاملين نحو العمل الجاد.

- (موافق بنسبة 67.2%) تساهم ثقافة التجديد في خلق رؤى متجددة تحقق للمؤسسة التكيف مع التغيرات الخارجية.
- (موافق بنسبة 67.2%) يساهم التجديد في بيئة العمل في خلق رصيد هيكلي وبشري يدعم مكانة المؤسسة التنافسية.
- 3-3- نتائج المحور الرابع: من خلال نتائج الاستبيان الخاص بالفرضية الثالثة "الثقة التنظيمية دور في تنمية الرأس المال الفكري في مؤسسة اسمنت تبسة" تبين أن إجابات المبحوثين كانت كالتالي:
- (موافق بنسبة 70.1%) دعم زملائك لك يمنحك حب المثابرة في العمل.
- (موافق بنسبة 64.7%) شعورك بالتقدير والاحترام من طرف زملائك يرفع من روحك المعنوية.
- (موافق بنسبة 64.2%) يساهم مناخ الثقة المتبادلة بين فريق العمل في تطوير قدرات العاملين.
- (موافق بنسبة 61.8%) تعمل الثقة المتبادلة بين العامل ومسؤوله المباشر على تشجيعه على المبادرة.
- (موافق بنسبة 54.4%) يساهم وضوح الأهداف والسياسيات في تقوية شعورك بالأمن الوظيفي.
- (موافق بنسبة 52%) يساهم تطبيق العدالة في منح الحقوق وفرض الواجبات في دعم شعورك بالانتماء.
- (موافق بنسبة 54.4%) تعمل الثقة بين العامل والإدارة العليا على خلق رصيد اجتماعي قوي يحقق للمؤسسة ميزة تنافسية.
- (أحيانا بنسبة 51%) تشعر بالراحة النفسية حينما تأتي للعمل في مؤسستك.

• (أحيانا بنسبة 40.7%) تشعر أن مسؤولك المباشر يهتم بمشاكلك الاجتماعية كما يهتم بمتابعة أدائك.

• (دائما بنسبة 44.6%) تساهم بأفكارك مع مسؤولك المباشر وفريق العمل في حل مشكلات العمل اليومية.

بينت مقاييس الإحصاء الوصفي أن نسبة الاتفاق بين إجابات المبحوثين اتجهت نحو تأكيد العلاقة بين متغيري المستقل والتابع من خلال تمركز الآراء بين الخيارين "موافق وموفق بشدة" في المقياس الخماسي ودائما وأحيانا في المقياس الرباعي، وقيم المتوسط الحسابي بين 1.37 و 2.46، وبين أيضا اختبار معامل الارتباط بيرسون بأن العلاقة المدروسة بين المتغيرين قوية وطردية، بالإضافة الى اختبار تحليل التباين في اتجاه واحد ANOVA الذي بينت قيمه مدى قبول الفرض البديل، ثم قيم اختبار تحليل التباين للانحدار التي بينت درجة التنبؤ بالمتغير التابع انطلاقا من قيم المتغير المستقل، وكذا درجة الاعتمادية بينهما ما تفسره نسبة 61% من التنبؤ بينهما، ومنه ثبت أن الإبداع التنظيمي له دور هام في تنمية الرأسمال الفكري بمؤسسة إسمنت تبسة. وبينت النتائج أيضا من خلال المقابلات وملاحظة بعض ردود الأفعال أن المؤسسة محل الدراسة تعاني من مشكلات داخلية، كانت نتيجة عجزها عن التكيف مع تغيرات حدثت مؤخرا في بيئة العمل الخارجية نذكر منها سياسة التقشف التي انتهجتها الدولة ونتج عنها توقيف المشاريع الكبيرة، ثم وباء كورونا المستجد وتداعيات الحجر الصحي التي أدت الى توقف الحياة الاقتصادية، وما تبعها من توقف لحركة التنقل والبيع والشراء في البلاد الأمر الذي انعكس سلبا على أرقام المبيعات من منتجها، بالإضافة الى منافسة المؤسسات الخاصة القوية في السوق مما تسبب في عجزها عن تحقيق أهدافها السنوية خلال السنتين الأخيرتين، وأثر على وضعها المالي فأوقفت على اثره مشاريع التوسع والتطوير التي كانت بصدد القيام بها وما تبعها من عمليات تقنية وعمليات خاصة بالموارد البشرية، فانعكس هذا سلبا على الوضع العام الداخلي وخلق مناخا مشحونا ضاغطا، خاصة وأن الأجور والمنح والمكافآت تتحدد بأرقام الأعمال وبمستويات الأداء الفردي والجماعي الأمر الذي تسبب في انخفاض الروح المعنوية للعمال، وبالرغم من كل الجهود التي بذلتها

المؤسسة في محاولاتها للتكيف من خلال استحداث طرق لتسويق المنتج وتلبية رغبات الزبائن، ومحاولة تهدئة العمال من خلال صرف مكافآت رمزية تشجيعية الا أن الأمر بقي على ما هو عليه، لأن الأهداف واحدة بين الفرد والمؤسسة الكل يريد تحقيق الأهداف السنوية للاستفادة من العوائد.

وفي الأخير ما يمكن استخلاصه من نتائج هذه الدراسة التي عملت على ابراز واقع المؤسسة الاقتصادية الجزائرية في ظل علاقة التأثير والتأثر بين متغيري الإبداع التنظيمي والرأسمال الفكري، فقد تبين أنه بالرغم من تحقق هذه العلاقة الهامة بينهما في أرض الواقع، ووضوح مدى مساهمة المتغير الأول في تنمية الثاني إلا أن الاستفادة من العوائد تبدو ضئيلة نوعا ما، وهذا نتيجة لما تواجهه المؤسسة الاقتصادية من صعوبات وعراقيل في واقعها العملي بين الحين والآخر، من استقلالية مزيفة تظهر آثارها كلما واجهت المؤسسة صعوبات في التكيف مع تطورات البيئة، بسبب إجراءات العمل وقواعده التي تحد حرية اتخاذ القرار خاصة منها القرارات المصيرية، الى سلبيات التسيير اللامركزي الذي يفتر الى قوة التنسيق والى ثقافة تنظيمية موحدة بين كل المستويات التنظيمية، حيث أنها أحيانا تغفل الدور الكبير المنوط بمستويات الإشراف التي تأخذ على عاتقها مسؤولية توضيح رؤية المؤسسة ورسالتها للعاملين وتأثيرها المباشر في روحهم المعنوية. ناهيك عن تطبيق أحدث الأساليب وتوفير الإمكانيات الضخمة المادية والبشرية في غياب فهم صحيح لمتطلبات العمل الحقيقية، وما يتلاءم وخصائصها السوسيوثقافية من قيم وعادات خاصة بالمجتمع المحلي ومتطلبات مواردها الفكرية حتى تحقق الاستفادة القصوى من عوائدها المادية والمعنوية التي تحقق التميز.

تبقى المؤسسة الاقتصادية الجزائرية لا تزال تحتاج الى الكثير من التركيز على شمولية التطبيق وتنسيق الجهود وتوحيد الرؤى والغايات من خلال العمل أكثر على خلق ثقافة تنظيمية موحدة، لأن الرأسمال الفكري يرتكز على واقع محدد المعالم وفق استراتيجية واضحة، تملك من البدائل ما يجعلها قوية تواجه كل الصعاب للوصول الى النجاح والتميز، شرط أن تعي جيدا كيفية الاستثمار في نقاط قوتها وتدعم بوعي نقاط الضعف فيها، من خلال الابتعاد عن موجهاات السلوك القمية والقرارات الارتجالية أو الجمود البيروقراطي.

خلاصة

تناول هذا الفصل اختبار الفرضيات الأولى والثانية والثالثة عن طريق عرض وتحليل إجابات المبحوثين عن أسئلة الاستبيان التي تعتبر مؤشرات تقيس أبعاد الإبداع التنظيمي الثلاثة المتمثلة في التعلم التنظيمي الهندرة والثقة التنظيمية ودورها في تنمية الرأسمال الفكري بأبعاده المتمثلة في الرأسمال البشري، الرأسمال الاجتماعي والرأسمال التنظيمي بمؤسسة إسمنت تبسة، وتم الاستعانة برنامج الحزمة الإحصائية SPSS في معالجة البيانات المتحصل عليها، حيث استخدمت الباحثة بعض المقاييس والاختبارات التي تتناسب مع أهداف منها مقاييس الإحصاء الوصفي (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري) ومن الاختبارات معامل الارتباط بيرسون واختبار تحليل التباين في اتجاه واحد ANOVA ثم اختبار تحليل التباين للانحدار الثنائي، وقد تم عرضها بجداول توزيع تكراري مع النسب بالإضافة الى تحليل كل مؤشر على حدى تحليلا احصائيا وسوسولوجيا .

العالم القديم

الفصل السادس: مناقشة النتائج

تمهيد

- مناقشة النتائج في ضوء فرضيات الدراسة

- مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة

- مناقشة النتائج في ضوء النظريات

- استخلاص النتائج العامة

خلاصة

تمهيد

يعرض هذا الفصل مناقشة النتائج المتحصل عليها من الدراسة الحالية وتعتبر هذه الخطوة هامة جدا في البحث العلمي، لأنها تحدد موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة الأخرى من خلال ما تقدمه من إضافة علمية في الحقل العلمي، حيث تمكن مناقشة نتائجها مع ما وضع من فرضيات للتحقق من مدى صدقها وتمكن مناقشتها مع نتائج الدراسات السابقة لها، لمعرفة مدى الاتفاق بينها لكسب التأييد العلمي أو الاختلاف معها لتقديم وجهة نظر مغايرة، ثم مناقشتها في ضوء النظريات لمعرفة مدى تطابق النظرية والواقع الميداني في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، أو توضيح الثغرات الموجودة في الواقع وقصور النظرية عن تفسيره أو الاهتمام به، لنصل في الأخير إلى استخلاص النتائج العامة.

1- مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات

1-1- مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الأولى: "التعلم التنظيمي دور مهم في تنمية الرأسمال الفكري في

مؤسسة اسمنت تبسة"

أثبتت النتائج المتحصل عليها من خلال المقاييس والاختبارات الإحصائية التي أجريت على بيانات الدراسة وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية بين التعلم التنظيمي والرأسمال الفكري وهذا ما عبرت عنه معظم الآراء بنسبة قبول تراوحت بين 55% و 71%، وما أيدته المعلومات المتحصل عليها من ميدان الدراسة عن طريق الوثائق المتمثلة في طرق وإجراءات العمل خاصة منها المتعلقة ببرامج التدريب والمتابعة، وملاحظة الكثير من المواقف وردود الأفعال إزاء هذا الموضوع عن طريق مقابلة بعض العمال والمسؤولين، بحيث تبين أن المؤسسة تهتم كثيرا بالسعي الجاد لخلق بيئة عمل محفزة داعمة للرأسمال الفكري من خلال التعلم الشامل والمستمر لتطوير كفاءة مواردها البشرية، الأمر الذي يثبت صحة الفرضية الأولى القائلة للتعلم التنظيمي دور هام في تنمية الرأسمال الفكري بمؤسسة اسمنت تبسة.

1-2- مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الفرعية الثانية: "للهندرة دور مهم في تنمية الرأسمال الفكري في

مؤسسة اسمنت تبسة"

أثبتت النتائج المتحصل عليها من خلال المقاييس والاختبارات الإحصائية التي أجريت على بيانات الدراسة وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية بين الهندرة والرأسمال الفكري وهذا ما عبرت عنه معظم الآراء بنسبة قبول بلغت 67.2%، وما أيدته المعلومات المتحصل عليها من ميدان الدراسة من خلال الوثائق المتمثلة في طرق وإجراءات العمل، خاصة منها المتعلقة بالعمل الجماعي عن طريق فرق العمل التي تتميز باختلاف التخصصات وإنجاز المهام عن طريق سبل الحوار والمناقشة لإيجاد الحلول الانية لمشكلات العمل.

وملاحظة الكثير من مظاهر التجديد والتطوير لبيئة العمل المادية مع تسجيل بعض المواقف وردود الأفعال إزاء هذا الموضوع عن طريق مقابلة بعض العمال والمسؤولين، حيث تبين أن المؤسسة تهتم كثيرا بتطوير قدراتها وتركز على الاهتمام بتطوير سبل سير المعلومة وتدفقها في كل الاتجاهات، الأمر الذي يؤكد الدور الكبير الذي تقوم به الهندرة في تنمية الرأسمال الفكري بمؤسسة اسمنت تبسة، وهذا يوافق الفرضية الثانية مما يثبت صحتها.

1-3- مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الفرعية الثالثة: للثقة التنظيمية دور هام في تنمية الرأسمال

الفكري بمؤسسة اسمنت تبسة

أثبتت النتائج المتحصل عليها من خلال المقاييس والاختبارات الإحصائية التي أجريت على بيانات الدراسة وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية بين التعلم التنظيمي والرأسمال الفكري، وهذا ما عبرت عنه معظم الآراء بنسبة قبول تراوحت بين 52% و 70.1%، وما أيدته المعلومات المتحصل عليها من ميدان الدراسة عن طريق الوثائق المتمثلة في طرق وإجراءات العمل، خاصة منها المتعلقة بنظام الإدارة بالأهداف الذي يركز على المشاركة في تحديد الأهداف والمشاركة في تنفيذها، ثم المشاركة في تقاسم الأرباح وفق قواعد وقوانين مرسومة في الاتفاقية الجماعية، مما يجعل الجميع يسعى في اتجاه واحد وهو تحقيق هدف مشترك تم التخطيط له، ويكون تفعيله من خلال خلق مناخ عمل أسري يقوم على العلاقات الاجتماعية الطيبة داخل المؤسسة وخارجها مع الزبائن والموردين، وملاحظة الكثير من مظاهر العمل الجماعي مثل الاجتماعات اليومية والدورية وأيضا حين وقوع الأعطال التقنية أو حدوث تأزم للوضع العام بالمؤسسة، وملاحظة بعض المواقف وردود الأفعال إزاء هذا الموضوع عن طريق مقابلة بعض العمال والمسؤولين، مما يؤكد الدور الكبير الذي تقوم به الثقة التنظيمية في تنمية الرأسمال الفكري في مؤسسة اسمنت تبسة ما يثبت صحة الفرضية.

1-4- مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الرئيسية: "للإبداع التنظيمي دور مهم في تنمية الرأسمال الفكري

في مؤسسة اسمنت تبسة"

من خلال ما النتائج المتحصل عليها بالطرق الكمية من مقاييس الإحصاء الوصفي واختبارات الارتباط ودرجة التنبؤ بالمتغيرات، والطرق الكيفية من ملاحظة ومقابلة وتحليل مضمون بعض الوثائق، ومن خلال ما تبين من تحقق الفرضيات الفرعية التي تعتبر أبعادا للمتغير المستقل، فعبر التعلم التنظيمي عن البعد المعرفي والهندرة عن البعد التنظيمي والثقة التنظيمية عن البعد الاجتماعي، حيث تبين أن هناك علاقة ارتباطية قوية طردية بين المتغير المستقل وهو الإبداع التنظيمي والرأسمال الفكري، كما تبين أن تأثير الإبداع التنظيمي في تنمية الرأسمال الفكري بنسبة 61% وهي نسبة تقيس مدى التنبؤ بقيم المتغير التابع عن طريق قيم المتغير المستقل، وهي نسبة معتبرة تدل احصائيا عن الدور الكبير الذي يقوم به الإبداع التنظيمي في تنمية الرأسمال الفكري، الأمر الذي يثبت صحة الفرضية القائلة "للإبداع التنظيمي دور هام في تنمية الرأسمال الفكري بمؤسسة اسمنت تبسة".

2- مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة:

2-1- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة الجزائرية:

2-1-1- دراسة فرحاتي لويزة بعنوان "دور الرأس المال الفكري في تحقيق ميزة تنافسية في المؤسسة الاقتصادية في ظل اقتصاد المعرفة".

انطلقت الدراسة الحالية من أحد توصيات دراسة فرحاتي التي أوصت بالاهتمام أكثر بالرأسمال الزبوني خصوصا وبصناعة الرأسمال الفكري من خلال خلق بيئة إبداعية، وأثبتت النتائج التحديات الكبيرة التي تواجهها المؤسسة الاقتصادية الجزائرية في التكيف مع بيئتها الخارجية ما يلزمها تكثيف الجهود للاهتمام أكثر بالرأسمال الزبوني.

وهذا ما يتوافق مع نتائج دراسة فرحاتي كما أثبتت أن الاهتمام بالرأسمال الفكري يتطلب اهتماما كبيرا بخلقه وصناعته، من خلال دعم مشاريع البحث العلمي وتوطيد علاقة الجامعة بالمؤسسة الاقتصادية، ووضع منظومة قانونية واقتصادية تخضع لدراسات واقعية وعلمية حتى تؤدي جهود التطوير والتنمية ثمارها لتقدم بهذا إضافة في هذا الحقل.

2-1-2- دراسة قوبع خيرة بعنوان "أثر الرأسمال الفكري في الإبداع التنظيمي" أثبتت هذه الدراسة السابقة الأثر الكبير التي يتركه الرأسمال الفكري في الإبداع التنظيمي، وأثبتت الدراسة الحالية الأدوار الإيجابية التي يقوم بها الإبداع التنظيمي في تنمية الرأسمال الفكري، مما يجعل الدراستين مكملتين لبعضهما بحيث اجتماعهما يؤكد وجود علاقة تبادلية بين المتغيرين في التأثير والتأثر. كما سجلت الدراسة الحالية بعض المعوقات في مستوى الإشراف بسبب اختلاف ثقافة الأفراد وأوصت بضرورة خلق ثقافة تنظيمية موحدة وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة قوبع.

2-1-3- دراسة بلكبير بومدين ويوسف ناصر بعنوان "تأثير التعلم التنظيمي في الابتكار في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية"، التي بينت نتائجها أن التعلم التنظيمي هو في المستوى المتوسط مع فتور للابتكار في المؤسسة الاقتصادية، بسبب نقائص في بيئة العمل نتيجة الرؤيا الضيقة للمسؤولين التي لا تولي أهمية للتحفيز المعنوي الذي يدعم توليد الأفكار الجديدة ولعملية التقييم الموضوعي وطرق الترقية، ومن توصياتها ضرورة وضع استراتيجيات إنمائية وفق ما تتطلبه البيئة المحلية وما يتلاءم وخصائصها الثقافية. وهذا يتفق مع نتائج الدراسة الحالية من حيث النقائص والمشكلات التي تعاني منها عملية التعلم التنظيمي، الناتجة عن بعض الممارسات الغير موضوعية من طرف بعض المسؤولين في مستويات الإشراف، مما يجعل المؤسسة الاقتصادية تحتاج الى رؤيا عامة تتصف بالوضوح في التطلعات، والشمولية والدقة في التنفيذ وفق استراتيجية تعليمية تدرس كل نقاط الضعف وتعالجها بطرق صحيحة تتلاءم مع خصائص البيئة المحلية.

2-1-4- دراسة مزهود هشام بعنوان "واقع ومتطلبات إعادة هندسة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة استطلاعية بالمنطقة الصناعية للعلمة"، من نتائجها وجود مستوى قوي في توفر متطلبات إعادة الهندسة الفنية والتنظيمية وتكنولوجيا المعلومات، ومستوى منخفض فيما يخص هندرة بالموارد البشرية من خلال التدريب والتأهيل ونقص الوعي بأهمية العمل الجماعي. وهذا يتفق مع نتائج الدراسة الحالية حيث تؤكد فكرة أن المؤسسة الاقتصادية الجزائرية تحرص على تهيئة البيئة المادية التنظيمية على حساب البيئة المعنوية، حتى وإن وجد الاهتمام بالجانب المعنوي فهو يفتقد الى موضوعية التطبيق خاصة ما يخص برامج التدريب والتحفيز في مستويات الإشراف.

2-2- مناقشة نتائج الدراسة مع الدراسات السابقة العربية:

2-2-1- دراسة أسماء رشاد نايف الصالح بعنوان "الإبداع المؤسسي وتنمية المورد البشري في المنظمات غير الحكومية"، بينت نتائجها أن الاهتمام بتنمية الموارد البشرية من تأهيل وتدريب وتفويض للمسؤوليات وتقدير للكفاءات، والعمل على تطويرها يساهم بشكل كبير في دعم الإبداع المؤسسي في المنظمة.

هذا يدعم جانبا مهما من الدراسة الحالية حيث أثبتت النتائج أن الإبداع التنظيمي يساهم بدرجة كبيرة في تنمية الرأسمال الفكري، بما شمله من أبعاد تمثلت في الرأسمال البشري والرسمال الاجتماعي والرأسمال التنظيمي لتقدم بذلك نظرة أشمل وأدق في هذا المجال العلمي.

2-2-2- دراسة إيمان عسكر حاوي، بعنوان "الإبداع التنظيمي وتأثيره في الأداء الوظيفي" من خلال ما توصلت إليه من نتائج، بينت ضعف اهتمام المؤسسة بتوفير بيئة داعمة للإبداع أثر على مستويات الأداء فيها، وأوصت الباحثة بضرورة توفير الإمكانيات المادية والمعنوية لدعم المبادرة والإبداع وهي بذلك تدعم توجه الباحثة ورؤيتها في هذه الدراسة، المتمثلة في أن الإبداع التنظيمي عبارة عن رؤية عامة للمؤسسة تدعمها أساليب عمل حديثة، تتلاءم وخصائص بيئة العمل حتى تنعكس على مخرجات العمل بطرق إيجابية تحقق النجاح والتميز.

2-2-3- مناقشة نتائج الدراسة مع دراسة رانيا جاسر علي أبو عوض بعنوان "واقع تطبيق هندرة إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بتطوير الأداء الوظيفي في ديوان الموظفين العام"، ونتج عنها وجود علاقة قوية طردية بين أبعاد الهندرة في ديوان الموظفين العام وبين مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين فيه، مما يدعم ما توصلت إليه نتائج الدراسة الحالية حيث قدمت نظرة أشمل منها وهي مدى مساهمة الإبداع التنظيمي، الذي يشمل هندرة كل العمليات التنظيمية بدرجة كبيرة في تنمية الرأسمال الفكري الذي يحقق ميزة تنافسية للمؤسسة تضمن لها النجاح والتميز.

2-2-4- مناقشة نتائج الدراسة مع دراسة سندس الرضويي خوين بعنوان "الثقة التنظيمية وأثرها في تحقيق الالتزام لدى الأفراد، بحث تطبيقي في شركة بغداد للمشروبات الغازية"، ونتج عنها أنه يوجد تأثير معنوي لبعدي الثقة التنظيمية (الثقة في زملاء العمل، الثقة بإدارة المنظمة)، في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى العاملين بشركة المشروبات الغازية وغابت الثقة بالمشرفين. وأوصت الباحثة بضرورة إعطاء أهمية أكثر للموجودات المعرفية وإعطائها بعدا استراتيجيا الأمر الذي يجعلها نقطة بداية لهذه الدراسة الحالية، ناهيك عن ما بينته عن علاقة التأثير التي تربط بين الثقة التنظيمية والالتزام، باعتبار هذا الأخير مؤشرا هاما على مدى فاعلية الإبداع التنظيمي ومدى الاستفادة من الرأسمال الفكري في المؤسسة الاقتصادية، بالإضافة إلى ما

سجلته من معيقات تمثلت في عدم الالتزام الوظيفي في مستويات الاشراف، بسبب فقدان الثقة في المسؤول المباشر وهذا يتوافق مع ما أشارت اليه الدراسة الحالية، وهو ضرورة الاهتمام بمستويات الإشراف لأنها هي المسؤولة على تنفيذ وتطبيق رؤية المؤسسة.

2-3- مناقشة نتائج الدراسة مع الدراسات السابقة الأجنبية:

2-3-1 مناقشة نتائج الدراسة مع دراسة بورن وستالكر (BURNS & STALKER)، التي ميزت بين نوعين من الهيكل التنظيمي (الميكانيكي والعضوي)، الأول يتلاءم مع المنظمات المحافظة التقليدية والتي تقطن بيئة مستقرة، والثاني تعتمد المنظمات المتواجدة في بيئة متغيرة ودائمة الحركة لأنه يجعلها مرنة في مواجهتها لها. أثبتت نتائج هذه الدراسة أن مؤسسة اسمنت تبسة عملت على تغيير الهيكل التنظيمي وفق خطط التغيير والتطوير التنظيمي التي اعتمدت عليها في الآونة الأخيرة، لكنها واجهت عراقيل في تطبيقه بسبب وضعها المالي، الذي تأثر سلبيا بما عرفته من أزمات مما جعل مجلس الإدارة يوقف العمل به، وهذا يؤكد الاختلاف الواضح بين البيئة الاقتصادية الجزائرية والغربية في طريقة تطبيق الأساليب الحديثة، من منطلق حرية اتخاذ القرار التي تعتبر هامة جدا في تحقيق الفعالية التنظيمية، وفي عمليات التكيف مع المواقف الطارئة فالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية محددة بقوانين وقواعد وبوضع مالي تتخذ على اثره كل القرارات.

2-3-2 دراسة كلوز نورث (Klaus North)، ريديجير رينهارد (Reinhardt Rudiger) أليكسندرا شميدت (Alexandra Schmidt)، استخلصت هذه الدراسة عناصر هامة من فوائد المعرفة في المنظمة خاصة بالعمليات الداخلية للمنظمة، فركزت على إعادة استخدام المعرفة الداخلية وتقليل الأخطاء وتوفير الوقت خاصة في العمليات الروتينية، وعلى تحسين تدفق العمليات وزيادة الإنتاجية وزيادة الإبداع وتحسين قواعد المعرفة الشخصية، وأكدت على العلاقة الوثيقة التي تربط بين الثقافة

التنظيمية وإدارة المعرفة، بحيث تساعد في زيادة الإبداع وتمكن المنظمة من تطبيق عمليات تمكين العاملين والتعلم التنظيمي، وهذا يتفق مع نتائج الدراسة الحالية حيث أن الإبداع التنظيمي يعتمد بالدرجة الأولى على خلق ثقافة تنظيمية موحدة، تعمل على توطيد العلاقات وتقريب الرؤى حتى تستفيد المؤسسة من عمليات تنمية الرأسمال الفكري فيها.

2-3-3- دراسة نورديفا حمزة (NORDIVA Hamzah) ومهد نزارى (MOHD Nazari) بعنوان "أهمية الرأسمال الفكري في الاقتصاد القائم على المعرفة"، تؤكد النتائج أن الإبداع المعرفي يكون عن طريق دمج مؤثرات البيئة الخارجية مع المعرفة الواضحة الداخلية، حتى يكون لإدارة المعرفة أثرا إيجابيا على تحسين الفعالية والكفاءة، وهي تتفق مع ما توصلت اليه الدراسة الحالية من أن الإبداع التنظيمي المتمثل في مختلف الأساليب والاستراتيجيات له أدوار داعمة، ومطورة للرصيد المعرفي الفكري في المؤسسة الاقتصادية مع ضرورة الفهم الصحيح لخصائص بيئة العمل السوسيوثقافية حتى تحقق الاستفادة القصوى من هذه الأساليب والعمليات الهامة.

3- مناقشة النتائج في ضوء النظريات:

3-1- مناقشة نتائج الدراسة مع المدخل البيروقراطي والإداري

3-1-1- نظرية ماكس فيبر ونظرية بتر بلو: وضع ماكس فيبر نموذج لشكل المنظمة الناجحة من منطلق العقلنة والترشيد التي تفرض النظام وتضبط السلوك، وتبعد العواطف والقيم التي قد تعكر صفو العمل في كثير من الأحيان وتفسح المجال لظهور الصراعات والتوترات، ولقد أثبتت نتائج الدراسة ما يؤكد أهمية نموذج فيبر بحيث سجلت وجود ضعف في التنسيق، واختلاف الرؤى بين الإدارة والعاملين مع وجود هوة بينهما شارك في توسيعها بعض المشرفين، الأمر الذي يفسر أن بعد المؤسسة عن الرسمية خلق بعض الثغرات وفوضى في التعامل، وأدى الى خلق صراعات خفية تطورت الى ان

أربكت المناخ العام في ظل وضعية مالية متأزمة للمؤسسة. الأمر الذي يجعل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية في حاجة الى العودة للتسيير العقلاني، لفرض النظام وضبط السلوك وخلق ثقافة تنظيمية موحدة بالموازاة مع تطبيق اللامركزية عن طريق العدالة التنظيمية، التي تبعد القيم جانبا وتدعم أواصر الانتماء والولاء التنظيمي مما يساهم في الاستفادة من الرأسمال الفكري فيها.

كما أثبتت نتائج الدراسة صدق ما توصل إليه بتر بلو وما وضعه من شروط للتكيف البيروقراطي حيث تبين أن الشعور بالأمن الوظيفي هو مؤشر هام لتحقيق الولاء التنظيمي، الذي يساهم بدرجة كبيرة في تحقيق أهداف الابداع التنظيمي بالمؤسسة التي ترمي الى تنمية وتطوير الطاقات البشرية والمعرفية.

3-1-2- نظرية الإدارة العلمية تايلور: أثبتت نتائج الدراسة صدق ما جاءت به نظرية الإدارة العلمية بأن التحفيز المادي له دور كبير في دفع العاملين للعمل بجد، لأن أهميته الكبيرة في الحياة العملية تجعله في المرتبة الأولى حيث أن العامل انسان يعيش وسط عالم صعب المتطلبات، فحينما يتوفر لديه تعويض مادي مناسب يكفي حاجياته الضرورية يحقق له أمنا ماديا، ويرفع من روحه المعنوية ويجعله يركز في عمله وفي إيجاد حلول لمشكلاته اليومية، وبالخصوص في عملية مشاركة المعرفة مع فريق العمل فهي تتطلب راحة نفسية يساهم في تواجدها توفر العامل المادي، حيث أن غيابه أو ضعفه يجعل العامل قلقا على وضعيته شارد الفكر مترقبا للمستقبل الغامض، مما يخلق مناخا مشحونا ضاغطا يؤثر سلبا على مخرجات العمل المعرفي.

3-2-2- مناقشة نتائج الدراسة مع المدخل السلوكي:

3-2-1- نظرية العلاقات الإنسانية: تتفق نتائج هذه الدراسة مع الطرح الذي جاءت به نظرية العلاقات الإنسانية، حيث نادى بضرورة الاهتمام بمستويات الإشراف في نمط القيادة والاتصال والعلاقات الاجتماعية لأنها تؤثر في الروح المعنوية للعاملين، حيث أثبتت أهمية الدور الذي يقوم به المشرف في توضيح رسالة المؤسسة وتطبيق سياساتها، وعلى إثر هذه النتائج أكدت على ضرورة خلق ثقافة تنظيمية موحدة شاملة لكل المستويات التنظيمية وفق قيم وعادات المجتمع المحلي.

3-2-2- نظرية الحاجات الاجتماعية: أثبتت نتائج الدراسة الحالية أن حاجات الأمن والحاجات الاجتماعية ضرورية لخلق مناخ تنظيمي محفز للعمل، ذلك أن الرأسمال الفكري يقوم على العلاقات الاجتماعية الطيبة وعلى المورد البشري الراضي عن وضعيته المهنية، كما أثبتت أن المناخ الاجتماعي المبني على الثقة والتعاون والاحترام يؤثر بشكل كبير في رفع معنويات الأفراد، وهذا يتفق مع ما جاء به ماسلو الذي وضع هرمًا عرض فيه تدرج الحاجات الإنسانية التي ينشدها الفرد حتى يبلغ درجة الخلق والإبداع، حيث تبدأ قاعدتها بالحاجات الفيزيولوجية ثم حاجات الأمن والاستقرار الوظيفي ثم الحاجات الاجتماعية وهي توطيد العلاقات الاجتماعية، وبعدها تأتي الحاجة إلى الاحترام والتقدير وفي قمة الهرم تأتي الحاجة إلى تحقيق الذات.

3-2-3- نظرية النظام الاجتماعي: أثبتت نتائج الدراسة أن المؤسسة محل الدراسة تعمل بنظام الإدارة بالأهداف الذي يتيح المشاركة في تحديد الأهداف، وفي تحديد السبل الكفيلة في تحقيقها وفق خطة عمل متكاملة بين كل أقسام مصالح المؤسسة، ويفرض هذا الأمر تواجد نظام اتصال قوي يتيح تداول المعلومات بشكل سهل وواضح وسريع، كما تتحدد التعويضات من أجور ومنح ومكافآت على اثر نظم الأداء المبنية على أسس التقييم الموضوعي وفق ما تحقق من أهداف شهرية وسنوية.

مما خلق رغبة كبيرة لدى العمال في العمل وفي رفع وتيرة الإنتاج، وهذا يتفق مع ما جاء به شيبستر بيرنارد حيث رأى أن المؤسسة هي عبارة عن نظام اجتماعي تعاوني يلعب الاتصال فيه دورا هاما في تحقيق أهدافها، لكن الملاحظ أيضا من الواقع العملي أن هذا النظام التعاوني قد يعمل بطريقة سلبية، فحينما لم تستطع المنظمة تحقيق الأهداف السنوية اشترك جميع العاملين في نفس التأثير السلبي وهي حالة عدم رضى، وفي نفس الرؤيا الضبابية للواقع وعلى مدى تفهمهم لكل محاولات المؤسسة للتكيف مع هذا الموقف الطارئ، كما أكدت أيضا نتائج الدراسة صدق ما نادى به بيرنارد ضرورة الاهتمام بموضوع القيم الاجتماعية لدعم توجه المؤسسة حيث أوصت بضرورة خلق ثقافة تنظيمية وفق قيم المجتمع المحلي للمؤسسة.

3-3- مناقشة نتائج الدراسة مع المداخل الحديثة:

3-3-1- نظرية Z لوليم أوشي: نادى هذه النظرية بتطبيق أحدث الأساليب في العمل مع ضرورة ملاءمتها لخصائص المحيط المحلي، حيث عمل أوشي على خلق رؤيا جديدة انطلاقا من الدمج بين مبادئ الإدارة الأمريكية واليابانية للمؤسسات، وركز على ضرورة تفعيل نقاط أساسية في العمل هي الثقة والحدق والمهارة، بحيث أنها تشكل جوهر العمل الجماعي تتحدد قيمتها أكثر في مستويات الإشراف، وأثبتت نتائج الدراسة أن المؤسسة محل الدراسة تطبق أحدث الأساليب في التسيير منها التحسين المستمر والجودة الشاملة الإدارة بالأهداف والهندرة، وهي أساليب مستوردة من بيئة غربية حاولت تطبيقها في بيئة جزائرية مختلفة الخصائص، وبالرغم من توفر جميع الشروط الفيزيائية والمعنوية الا أنه لوحظ بعض المشكلات، بسبب ضعف الاهتمام بالجانب السوسيوثقافي الذي يفسر الكثير من المواقف وردود الأفعال، بالإضافة الى ضعف الاهتمام بمستويات الإشراف عن طريق عدم وضع الرجل المناسب في المكان المناسب، نتيجة تدخل التوجهات القيمة في قرارات الترقيية في بعض الأحيان، مما أدى الى ظهور بعض الممارسات

العشوائية التي كانت سببا في تعكير صفر العمل الجماعي في بعض مواقع العمل، وهذا دليل واقعي على صحة وصدق ما نادى به وليم أوشي.

3-3-2- نظريات الإبداع التنظيمي: أثبتت نتائج هذه الدراسة أن المؤسسة تعتمد على مجموعة أساليب إبداعية مختلفة منها التحسين المستمر، نظم الجودة الشاملة، الهندرة، التعلم التنظيمي وهي تتفق مع ما جاءت به معظم نظريات الإبداع التنظيمي مع اختلاف بسيط هو طريقة التطبيق في الواقع العملي، حيث أنه لوحظ في كثير من الأحيان يكون التطبيق شكلي دون الاهتمام بتوضيح أهمية هذه الأساليب وأهدافها ومدى تأثيرها على مخرجات العمل خاصة لمستويات الإشراف، فتأتي في شكل لوائح وقواعد عمل وجب تطبيقها من الجميع الأمر الذي يضعف فاعليتها ويخلق نوع من المعوقات تحول دون الاستفادة منها.

3-3-3 مناقشة نتائج الدراسة مع نظريات الاستثمار في الرأسمال الفكري:

أثبتت نتائج الدراسة أن عملية تنمية الرأسمال الفكري تحتاج الى مجهودات أكبر وجب على المؤسسة الاقتصادية الاهتمام بها حتى تؤدي أدوارا أكبر ويكون لها عوائد مالية عليها، فالتعلم التنظيمي يحتاج الى عدالة تنفيذ لبرامج التدريب واستمرارية المتابعة والتقييم، الهندرة تحتاج الى شمولية التطبيق والتركيز على التغيير الجذري لمضمون العمليات وفق نظرة واضحة للجميع بأهداف هذه العملية الهامة، والثقة التنظيمية تحتاج الى مشرفين أكفاء يشحنون الهمم ويوطدون العلاقات في جميع مواقع العمل، الأمر الذي يدعم ما جاء به شولتز وبيكر ويقدم إضافة عليه بتشخيص معوقات تنمية الرأسمال الفكري في الواقع الاقتصادي الجزائري.

3-4- مناقشة نتائج الدراسة مع المدخل السوسيولوجي: نحاول مناقشة النتائج في ضوء أهم النظريات السوسيولوجية:

3-4-1- النظرية الوظيفية: أثبتت نتائج هذه الدراسة أن وحدة الهدف وتكامل التخصصات والأعمال تحقق التضامن العضوي وهذا يتفق مع طرح دوركايم، لكن ما تضيفه هو أن وحدة الهدف تحقق التضامن العضوي بشقيه الإيجابي والسلبي، لأن تحقيق الأهداف يعود بالنفع على المنظمة وعمالها وعدم تحقيقها يضر المنظمة وعمالها، الأمر الذي يفسر اشتراك معظم المبحوثين في نفس مشاعر عدم الرضى على الوضع العام للمؤسسة، وهو ما قد يؤدي الى عواقب وخيمة في المستقبل ان لم تتخذ المؤسسة التدابير اللازمة.

كما أثبتت النتائج أيضا معاناة المؤسسة من حالة عدم التوازن في الفترة الأخيرة نتيجة حدوث مشكلات داخلية، حيث شهدت موجة احتجاجات وغضب عمالي من وضعية المؤسسة العامة جعلها تفقد توازنها بعض الشيء، وهذا بسبب غياب الفهم الصحيح لمسبباتها الحقيقية وغياب الاهتمام بالجانب النفسي الاجتماعي، إثر مؤثرات البيئة الخارجية من أزمات اقتصادية وصحية ما يجعلها في حاجة الى إعادة تفعيل نظم الضبط الاجتماعي للحفاظ على النظام العام، وتطبيق عدالة تنظيمية حتى تتمكن من توطيد العلاقات الاجتماعية بين كل المستويات التنظيمية. والتأكيد على نظم التنسيق والرقابة القوية مع خلق ثقافة تنظيمية موحدة وفق خصائص المجتمع المحلي، حتى تستطيع تسيير الاختلاف النوعي بين مواردها البشرية المتكونة من جيلين مختلفين، وهذا الطرح يؤكد صدق ما جاء به بارسونز في الواقع الجزائري حينما وضع الضبط الاجتماعي والتنشئة الاجتماعية هما جانبان مهمان في تفعيل التوازن الاجتماعي، لأن المؤسسة الاقتصادية هي في حاجة ماسة الى الاستقرار حتى تستطيع التكيف مع تقلبات السوق وتغيرات محيطها، وهذا لا يكون الا بمناخ اجتماعي منسجم متكامل يحافظ دائما على تكامل أجزائه ونظمه.

بينت نتائج الدراسة ما يوافق ما جاء به ميرتن عن الخلل الوظيفي الذي يكون بسبب عدم التزام الافراد بواجبات الدور، حيث تبين أن بعض المسؤولين المتواجدين في مستويات الإشراف لم يتمكنوا من أداء أدوارهم بالشكل المطلوب، مما أدى الى وجود توترات في بعض مواقع العمل أثرت سلبا على معنويات العاملين، وهذا بسبب التعيينات الغير موضوعية في بعض الأحيان التي تخضع الى اعتبارات قيمية أخرى بعيدة عن مصلحة العمل، والتي تعاني منها المؤسسة الاقتصادية الجزائرية بالإضافة الى أن المناخ السلبي الذي تعيشه المؤسسة في الآونة الأخيرة نتيجة صراع التوقعات، فالإدارة العليا تتوقع من العاملين تفهم الوضعية الحرجة والصبر الى حين تتفرج الأزمة.

والعمال يتوقعون بأنه يفترض على الإدارة العليا ايجاد الحلول الآتية مع تعويضهم عن الخسارة المادية والمعنوية التي لم يكونوا سببا فيها، الأمر الذي خلق مناخا ضاغطا ومشحونا فرض على العاملين التعبير عن رفضهم لما يحدث بين الحين والآخر من خلال بعض الاحتجاجات، كما فرض على الإدارة العليا فرض القوة لضبط النظام بين الحين والآخر.

3-4-2- نظرية الصراع: أثبتت نتائج الدراسة أن الصراع في الواقع العملي الاقتصادي الجزائري يكون للمطالبة بالمكانة والقوة والموارد وهذا ما يتفق مع ما جاء به كوزر، كما أضافت النتائج أن هذا الصراع التنظيمي يتخلله صراع خفي هو صراع بين جيلين مختلفين، جيل جديد حامل للشهادة الجامعية متشبع بعنفوان الشباب يعتقد أن الحاضر والمستقبل له ولا مكان لغيره فيه، يؤمن بتحي كل من تقدم سنه عن كل الوظائف القيادية والإشرافية ولا يهمه أمر الخبرات التي قد تفقدها مؤسسته. وجيل قديم حامل للخبرة والكفاءة ينتظر من المؤسسة ترقية في مركز قيادي كمكافأة نظير جهده وسنوات تعبته حتى يستطيع مساعدة المؤسسة في حل مشكلاتها والمبادرة بخلق الجديد، كما يؤمن بأولويات التعويض وبجزيل العطاء للجيل القديم ليصبح صراعا بين القيم، ولقد ساهمت إدارة المؤسسة في توسيع هوة الصراع حينما حادت عن قيم العدالة التنظيمية، خاصة في منح فرص

التقني التي لم تكن وفق أسس موضوعية، فحرم منها الجيل القديم الا بعض الأفراد واستفاد منها الجيل الجديد دون الاعتماد على عنصر الكفاءة، الأمر الذي أحدث توترات في بعض مواقع العمل وأثر في عملية تبادل المعلومات والخبرات بين الجيلين، وحرم المؤسسة من قدرات فكرية هامة عملت على تطويرها لزمان طويل ولم تستطع الاستفادة منها، ويتفق هذا مع طرح كوزر الذي أكد أن القيم تعمل على توسيع هوة الصراع، وتضيف نتائج هذه الدراسة عدم الاهتمام بفهم الجانب القيمي لبيئة المؤسسة وخصائص مواردها يفقدها أدوات التسيير الصحيح قد يؤدي بها الى الفشل نتيجة تفاقم الكثير من المشكلات والتوترات.

3-4-3- نظرية التبادل الاجتماعي: أثبتت نتائج الدراسة أن ضعف المقابل المادي أصبح عائقا كبيرا للاستفادة من عوائد القدرات المعرفية التي تملكها المؤسسة، حيث أثر على عملية تبادل الآراء والمعلومات بين أفراد المؤسسة في بعض مواقع العمل، كما أثر أيضا على علاقاتها الخارجية مع الموردين، حينما أصبحت لا تستطيع دفع المخالصات في وقتها المحدد ومع الزبائن حينما تستهلك وقتا في تلبية رغباتهم هذا الوقت الذي تتطلبه عمليات الموافقة عليها من قبل الإدارة العليا، وهذا يتفق مع ما جاء به بتر بلو بأن حالات عدم التوازن التي تؤدي الى صراعات تكون حينما لا تتضمن التبادلات الاجتماعية مكافآت متساوية بالنسبة لطرفي التبادل.

كما سجلت النتائج وجود خلل في تبادل المعلومات في بعض مواقع العمل بين من يملكها ومنتقياها لاختلاف القيم والاتجاهات بين جيلين مختلفين حيث أدى هذا الى تصادم الرغبات، مما يستوجب الفهم الصحيح لواقع المؤسسة الاقتصادية في ظل القيم الثقافية، التي توجه السلوكيات والمواقف وتحقق تبادل الآراء والأفكار بطرق مميزة، الأمر الذي يخلق قوى جاذبية بين أفراد المؤسسة تدعم توجهها نحو تحقيق التكيف مع المواقف الطارئة في البيئة الخارجية لها.

4-استخلاص نتائج الدراسة العامة:

نستنتج أنه بما أن:

- التعلم التنظيمي له دور هام في تنمية الرأسمال الفكري في مؤسسة اسمنت تبسة
 - الهندرة لها دور هام في تنمية الرأسمال الفكري في مؤسسة اسمنت تبسة
 - الثقة التنظيمية لها دور هام في تنمية الرأسمال الفكري في مؤسسة اسمنت تبسة
- إن للإبداع التنظيمي دور هام في تنمية الرأسمال الفكري في مؤسسة اسمنت تبسة

خلاصة

بينت النتائج صدق الفرضيات التي وضعت كإجابات مؤقتة لتساؤلات البحث كما تبين بعد مناقشتها في ضوء الدراسات السابقة أن هذه الدراسة قد تناولت موضوعا غاية في الأهمية وقد تمكنت من تغطية جوانب لم تسبق لبحوث أخرى التعرض لها، وهي بهذا تقدم إضافة في مجال البحث الإجتماعي المتخصص في تنمية الموارد البشرية، كما تبين بعد مناقشتها في ضوء النظريات أن نتائجها تتفق مع الكثير من النظريات في جوانب متعددة، مع اختلاف طفيف يعود الى اختلاف خصائص البيئة الاقتصادية والاجتماعية الجزائرية ليتم في الأخير استخلاص النتائج التي بينت أن الابداع التنظيمي له دور هام في تنمية الرأسمال الفكري بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية.



خاتمة

الإبداع التنظيمي هو خلق بيئة عمل متكاملة تحاكي الإبداع في أساليبها ومنطقاتها وغاياتها وهو مطلب ملح تنتشده كل المؤسسات الاقتصادية التي تبتغي النجاح في بيئة شديدة التغير والحركة، لأنه يمنحها القدرة على مواجهة الصعاب والتحديات من خلال مرونة التعامل وحدثة الأساليب وتجدد الأفكار، لإيجاد الحلول الآنية لمشكلات العمل فيها فيساهم بدرجة كبيرة في تنمية قدراتها المادية والبشرية والمعرفية، ويعتبر الرأسمال الفكري من أهمها على الإطلاق خاصة ونحن نشهد اليوم ثورة معلوماتية كبيرة أصبحت المعرفة فيها ثروة حقيقية لا تعرف النضوب بل تزيد وتتطور بحسن الاستخدام والاستثمار، من هذا المنطلق حاولت هذه الدراسة طرح رؤية علمية اندرجت ضمن البحث الاجتماعي في ميدان علم اجتماع تنمية الموارد البشرية بهدف تقصي الواقع العملي الاقتصادي في الجزائر، لمعرفة مدى فعالية هذه الرؤيا التي بينت نجاحها في واقع البلدان الغربية المختلف الخصائص والموارد، حيث هدفت إلى التعرف على دور الإبداع التنظيمي في تنمية الرأسمال الفكري بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية من خلال دراسة ميدانية بمؤسسة اسمنت تبسة، وقد أثبتت نتائج الدراسة صدق فرضياتها والتي افترضت وجود درجة مساهمة كبيرة ومهمة لأبعاد المتغير المستقل في أبعاد المتغير التابع، مع وجود بعض المعوقات الخاصة بالواقع الاقتصادي الجزائري نلخصها في بعض النقاط الرئيسية التالية:

نستلها بالعمل في ظل استقلالية هشة تظهر آثارها كلما واجهت المؤسسة الاقتصادية صعوبات في التكيف مع تطورات البيئة بسبب إجراءات العمل وقواعده التي تحد حرية اتخاذ القرار خاصة منها القرارات المصيرية. وتطبيق أحدث الأساليب وتوفير الإمكانيات الضخمة المادية والبشرية في غياب فهم صحيح لمتطلبات العمل الحقيقية، وما يتلاءم وخصائص بيئتها السوسيوثقافية من قيم وعادات خاصة بالمجتمع المحلي حتى تحقق الاستفادة القصوى من عوائدها المادية والمعنوية التي تحقق التميز وتضمن لها الاستمرارية، لتأتي في الأخير سلبيات التسيير اللامركزي الذي يفتقر الى قوة التنسيق والى ثقافة تنظيمية موحدة بين كل المستويات التنظيمية.

خاتمة

حيث أنها أحيانا تغفل الدور الكبير المنوط بمستويات الإشراف التي تأخذ على عاتقها مسؤولية توضيح رؤية المؤسسة ورسالتها للعاملين وتأثيرها المباشر في روحهم المعنوية، مما يجعل المؤسسة الاقتصادية في حاجة الى الكثير من التركيز على شمولية التطبيق وتنسيق الجهود وتوحيد الرؤى والغايات من خلال العمل أكثر على خلق ثقافة تنظيمية موحدة، لأن الرأسمال الفكري يتركز على واقع محدد المعالم وفق استراتيجية واضحة تملك من البدائل ما يجعلها قوية تواجه كل الصعاب للوصول الى النجاح والتميز، مع الوعي الحقيقي بكيفية الاستثمار في نقاط القوة ودعم نقاط الضعف من خلال الابتعاد عن موجهاً السلوك القمية والقرارات الارتجالية أو الجمود البيروقراطي.

وما يمكن استخلاصه من هذه الدراسة وما سبقها من دراسات في الواقع الاقتصادي الجزائري هو أن أنماط التسيير التي عرفتها المؤسسة الاقتصادية الجزائرية كانت دائماً نتاجاً للتوجهات السياسية والاقتصادية العامة للدولة الجزائرية، وفق ما تأثرت به من رؤى واتجاهات موازين القوى في العالم دون الاهتمام بمدى ملاءمة هذه الأساليب للواقع الاقتصادي الجزائري ومتطلباته، فكان التطبيق في كل مرحلة شكلياً يحاكي المضمون في بعض آلياته لا كلها وفق أساليب مستوردة لم تراعي خصائص المجتمع الجزائري السوسيوثقافية ولم تعي متطلبات العمل الحقيقية التي تقود الى الاستفادة من المجهودات المبذولة، فقد تدرجت من التسيير الذاتي بإمكانيات بسيطة وخبرات متواضعة وسط واقع اجتماعي توجهه قيم الزراعة، التي تختلف كثيراً عن قيم الصناعة في طغيان العاطفة على كل التعاملات والقرارات وفي ضعف الانضباط والموضوعية والدقة في العمل، الى التسيير الاشتراكي الذي اعتمد على العامل المسير المنتج في ظل نقص كبير للدراية بعمليات الإدارة والتسيير للمؤسسات الكبرى، كما طغت الموجهاً القمية على كل عمليات تنمية الموارد البشرية وعلى كل العمليات التنظيمية فتركت من السلوكيات السلبية ما أثر على نجاحها وانعكس على مخرجاتها سلباً لتشهد فشلاً كبيراً في هذه المرحلة، وتصبح بين ليلة وضحاها هذه المؤسسات الكبيرة مستقلة بذاتها تمارس نشاطاتها وفق تعاليم اقتصاد السوق.

خاتمة

تواجه تحديات جبارة تتطلب منها السرعة في انتهاز الفرص للظفر بمكانة في سوق متقلب بكل متغيراته الاقتصادية والسياسية والقانونية، تملك من الإمكانيات المادية والبشرية والفكرية ما يوصلها الى مصاف المؤسسات الكبرى، لكنها تواجه مشاكل كثيرة تمنعها من التكيف مع تغيرات البيئة وهذا نتيجة الكثير من العوامل التي أثرت على مدى فعالية منظومتها من قريب او بعيد، من أهمها بعد المؤسسة الاقتصادية عن الجامعة وعن البحث العلمي تسبب في عدم الفهم الصحيح لخصائص مواردها وضعف التقدير الجيد لنقاط الضعف والقوة فيها.

الاقتراحات والتوصيات: تقدم الباحثة مجموعة اقتراحات وتوصيات لبناء خطة طريق تمكن المؤسسة الاقتصادية من الاستفادة من إمكانياتها المعرفية:

- النهوض بالمنظومة التعليمية عامة والتعليم العالي خاصة وفق متطلبات التطور (مناهج تعليمية تواكب التطور العلمي والتكنولوجي العملي).
- العمل على مراجعة قوانين العمل والتجارة في الجزائر بشكل واضح يهدف الى تفعيل عنصر المرونة حتى تتمكن المؤسسة الاقتصادية من التكيف مع بيئتها.
- العمل على استحداث جسور حقيقية للتواصل بين الجامعة والمؤسسات الاقتصادية حتى يتم التعرف على المتطلبات الفعلية من نوعية الكفاءات المطلوبة.
- محاولة دعم المؤسسة الاقتصادية لمشاريع البحث العلمي وفق ما تتطلبه حاجاتها للتميز.
- ضرورة الفهم الصحيح لواقع المؤسسة الاقتصادية الداخلي والخارجي بصفقتها نظاما مفتوحا على بيئته يؤثر ويتأثر لتعمل على دعم نقاط قوتها والنهوض بنقاط ضعفها وفق بدائل استراتيجية حقيقية خاضعة لدراسات واقعية بحتة.

خاتمة

- ضرورة الاهتمام بمستويات الإشراف والمشرفين لأنهم يتحملون مسؤولية تنفيذ رؤية ورسالة المؤسسة ويتحملون مسؤولية توفير مناخ عمل داعم ومريح ومحفز لسير المعلومات والاستفادة منها.
 - على المؤسسة تهيئة بيئة عمل محفزة شاملة لكل مواقع العمل على السواء تتوفر فيها الشروط المادية الصحية للعمل كما تتوفر فيها الشروط المعنوية وفق ما يتلاءم والخصائص السوسيوثقافية للبيئة المحلية قيم عادات أخلاق.
 - تنمية الرأسمال الفكري تبدأ من استقطاب الكفاءات التي تحتاجها المؤسسة بطرق موضوعية لا تتدخل فيها أي أحكام قيمية.
 - ضرورة وضع الخصائص السوسيوثقافية للمجتمع المحلي بعين الاعتبار في عمليات تنمية الرأسمال الفكري لضمان تفاعل إيجابي للأفراد.
 - ضرورة الاهتمام بالعدالة التنظيمية بصفقتها متغيرا هاما يساهم في تنمية الرأسمال الفكري.
- ومن خلال ما سبق تضع الباحثة مجموعة نقاط كآفاق للدراسة الحالية وبداية لدراسات أخرى من منطلق أن العلم تراكمي ومن مميزات البحث العلمي الاستمرارية:
- القيم الثقافية والإبداع التنظيمي في المؤسسة الاقتصادية.
 - الثقافة التنظيمية ودورها في بناء الرأسمال الفكري بالمؤسسة الاقتصادية.
 - التنسيق ودوره في تفعيل استراتيجية المؤسسة الاقتصادية.
 - العدالة التنظيمية والرأسمال الفكري بالمؤسسة الاقتصادية.
 - البحث العلمي ودوره في تطوير المؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

تمت كتابة قائمة المراجع وفق تقنيات الاستشهاد والإسناد الخاصة بمدرسة علم النفس الامريكية APA بالاعتماد على مؤلف (مود اطفان وإبراهيم، 2018، ص47)، وتم ترتيبها ترتيباً هجائياً بدءاً باسم عائلة المؤلف المستثنى منها "ال-للتعريف"، وتعتبر معظم المراجع حديثة ما بعد سنوات 2000 الا القليل منها خلال 97-95-82.

1- المراجع العربية

1-1-الكتب:

إبراهيم، مروان عبد المجيد. (2000). أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية. ط1، عمان: مؤسسة الوراق.

بوفلجة، غيات. (2016). مقدمة في علم النفس التنظيمي. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.

تاويريريت، نور الدين بشير. (2015). نظرية المنظمة والتنظيم. ط1، الأردن: عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع.

الجاموس، عبد الرحمن. (2013). إدارة المعرفة في منظمات الأعمال. ط1، عمان: دار وائل للنشر.

حريم، حسين. (2009). السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال. ط2، عمان: دار الحامد.

حسن، راوية. (2002). مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية. الإسكندرية: الدار الجامعية.

حمدي، رضا هاشم. (2014). الإدارة بالأهداف. ط1؛ عمان: دار الراية للنشر والتوزيع.

حمود، خضير كاسم. (2005). إدارة الجودة الشاملة. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

قائمة المراجع

- الهوراني، محمد. (2008). *النظرية المعاصرة في علم الاجتماع*. ط1، عمان: دار المجدلاني.
- الحيث، أحمد فتحي. (2015). *مبادئ الإدارة الإلكترونية*. ط1، عمان: دار الحامد للنشر.
- الخصاونة، عاكف لطفي. (2011). *إدارة الإبداع والابتكار في منظمات الأعمال*. ط1؛ عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- خيري، أسامة محمد. (2012). *إدارة الإبداع والابتكارات*. ط1؛ عمان: دار الرياء للنشر والتوزيع.
- خير الله، جمال. (2009). *الإبداع الإداري*. ط1، عمان: دار أسامة للنشر.
- الدليمي، عصام حسن، وصالح، علي عبد الرحيم. (2014). *البحث العلمي أسسه ومناهجه*. ط1، عمان: دار الرضوان للنشر والتوزيع.
- دودين، أحمد يوسف. (2012). *إدارة الأعمال الحديثة-وظائف المنظمة*. عمان: دار اليازوري للنشر والتوزيع.
- الراشدي، حامد هاشم محمد. (2017). *إدارة الرأس المال الفكري بالمؤسسات التعليمية*. ط1، مكة المكرمة: دار طيبة الخضراء.
- الراحلة، عبد الرزاق سالم. (2010). *نظرية المنظمة*. ط1؛ عمان: مكتبة المجتمع العربي.
- زوبين، عبد الرزاق. (2016). *دروس في القانون الاقتصادي تخصص قانون عام*. كلية الحقوق جامعة منتوري قسنطينة.
- الزيات، فاطمة محمود. (2009). *علم النفس الإبداعي*. ط1؛ عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- السروجي، طلعت مصطفى. (2009). *الرأس المال الاجتماعي*. ط1، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- السويسي، عبد الوهاب. (2009). *نظرية المنظمة المتغيرات الأبعاد والتصميم*. الجزائر: دار النجاح للنشر والتوزيع.

قائمة المراجع

- الشماع، خليل محمد حسن، وحمود، خضير كاظم. (2007). *نظرية المنظمة*. ط3؛ عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- صابر، فاطمة عوض، وخفاجة، مرفت علي. (2002). *أسس ومبادئ البحث العلمي*. ط1، الإسكندرية: مطبعة الاشعاع.
- صمويل، عبود. (1982). *اقتصاد المؤسسة*. ط2؛ الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- الطجم، عبد الله عبد الغني، والسواط، طلق عوض الله. (2003). *السلوك التنظيمي المفاهيم والنظريات والتطبيقات*. ط4، السعودية: دار حافظ للنشر والتوزيع، 2003.
- الطراونة، عمر طلعت. (2012). *استراتيجيات الإدارة الحديثة*. ط1، عمان: دار الرياء.
- عاطف، زاهر عبد الرحيم. (2011). *الهيكل التنظيمي للمنظمة الهندرة*. ط1؛ عمان: دار الرياء للنشر والتوزيع.
- عامر، عبد الرحمن كساب. (2014). *رأس المال المعرفي*. بيروت: دار كتاب للنشر والتوزيع.
- عبد الرؤوف، طارق. (2006). *الاتجاهات الحديثة للمهارات الابتكارية*. ط1؛ مصر: دار السحاب للنشر والتوزيع.
- عبد الطيب، عبد النبي. (2014). *الإعلام والتنمية مشكلات وقضايا*. مصر: الدار العالمية للنشر والتوزيع.
- العتوم، عدنان وآخرون. (2007). *تنمية مهارات التفكير*. ط1؛ عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- عدون، ناصر دادبي. (1998). *اقتصاد المؤسسة*. الجزائر: دار المحمدية العامة.
- عدون، ناصر دادبي. (2004). *الاتصال ودوره في كفاءة المؤسسة الاقتصادية دراسة نظرية تطبيقية*. الجزائر: دار المحمدية العامة.
- عرفة، سيد سالم. (2012). *اتجاهات حديثة في إدارة التغيير*. عمان: دار الرياء للنشر والتوزيع.

قائمة المراجع

- العزاوي، نجم. (2009). جودة التدريب الإداري ومتطلبات المواصفات الدولية الأيزو 10015. عمان: دار اليازوري للنشر والتوزيع.
- عشماوي، محمد عبد الوهاب. (2014). الإدارة الاستراتيجية في تنمية المواد البشرية. ط1، القاهرة: الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات.
- عطية، مصطفى كامل أبو العزم. (دس). مقدمة في السلوك التنظيمي. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- عقيلي، عمر وصفي. (2005). إدارة الموارد البشرية المعاصرة. ط1، عمان: دار وائل للنشر.
- علام، سعد طه. (2014). محاور التنمية والمجتمع. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- العنزي، سعد علي، وصالح، أحمد علي. (2008). إدارة الرأس المال الفكري في منظمات الأعمال. عمان: اليازوري للنشر.
- العنزي، سعد علي. (2014). إبداعات الأعمال قراءات في التميز الإداري والتفوق التنظيمي. ط1، عمان: الوراق للنشر والطباعة.
- الفروخ، فايز عبد الرحمن. (2010). التعلم التنظيمي وأثره على الأداء الوظيفي. عمان: دار جليس الزمان.
- الفضل، مؤيد عبد الحسين. (2009). الإبداع في اتخاذ القرارات الإدارية. ط1، الأردن: إثراء للنشر والتوزيع.
- القيوتي، محمد قاسم. (2008). نظرية المنظمة والتنظيم. ط3؛ عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- القيوتي، محمد قاسم. (2009). السلوك التنظيمي دراسة السلوك الفردي والجماعي في منظمات الأعمال. ط5، عمان: دار وائل للنشر.
- الكبيسي، عامر. (2004). الفكر التنظيمي. ط1؛ سوريا: دار الرضا للنشر.

- لطي، طلعت إبراهيم. (2007). علم اجتماع التنظيم. القاهرة: دار غريب للنشر والتوزيع.
- مسلم، عبد الله حسن. (2015). الإبداع والابتكار الإداري في التنظيم والتنسيق. ط1، عمان: دار المعتز.
- المشهداني، خالد أحمد فرحان، والعبدي، رائد عبد الخالق عبد الله. (2014). مبادئ إدارة الأعمال بمنظور منهجي متقدم. عمان: دار الأيام للنشر والتوزيع.
- مود اطفان، هاشم، وإبراهيم، فرح. (2018). دليل صياغة الأطروحات والرسائل الجامعية العربية الأخلاقيات والتنظيم والاستشهاد المرجعي مرتكز على دليل جمعية علم النفس الطبعة السادسة. بيروت: شبكة المعلومات العربية التربوية شمعة.
- نجم، عبود نجم. (2003). إدارة الابتكار المفاهيم والخصائص والتجارب الحديثة. ط1، عمان: دار وائل للنشر.
- هامر، مايكل، وشامبي، جيمس. (1995). الدليل العملي للهندرة، خلاصات كتب المدير وإدارة الأعمال. القاهرة: الشركة العربية للإعلام العلمي شعاع، ع6. استرجع من موقع الإدارة.
- همشري، عمر أحمد. (2013). إدارة المعرفة الطريق إلى التميز والريادة. ط1، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- 1-2- الرسائل والأطروحات والبحوث العلمية:**
- أبو عوض، رانيا جاسر علي. (2015). "واقع تطبيق هندرة إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بتطوير الأداء الوظيفي في ديوان الموظفين العام". وسيم إسماعيل، جامعة الأقصى قطاع غزة، أكاديمية الإدارة والسياسة، رسالة ماجستير غير منشورة.
- حشماوي، مختارية. (2012). "تكوين الأطارات المسيرة الجزائرية". رسالة ماجستير غير منشورة. كلية العلوم الاجتماعية. جامعة وهران.

خليفة، منية. (2011-12). أسس تنمية الرأس المال الفكري في المؤسسات الاقتصادية. ورقة مقدمة في

إطار ملتقى "الرأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية والاقتصاديات الحديثة" جامعة

الشلف.

سراج، وهيبية، وسيتي، عبد الحميد. (2011). أساليب وسياسات الاستثمار في الرأس المال الفكري في

منظمات الأعمال. ورقة مقدمة في إطار ملتقى الرأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في

ظل الاقتصاديات الحديثة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير، جامعة الشلف.

الصالح، أسماء رشاد نايف. (2011). "الإبداع المؤسسي وتنمية المورد البشري". دراسة مقدمة للملتقى

الدولي "الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة"، جامعة البليدة.

عبد الهادي، ميسون علي محمود. (2017). "الرأس المال الفكري ودوره في جودة الأداء المؤسسي".

رسالة ماجستير، غ منشورة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، جامعة الأقصى غزة.

عبيد، سلمان. (دس). "أثر الاستثمار في الرأس المال الفكري على إدارة الجودة الشاملة". رسالة ماجستير

في إدارة الموارد البشرية، غ. منشورة، جامعة العلوم التطبيقية، البحرين.

عليواش، أمين عبد القادر. (2007). "أثر تأهيل المؤسسات الاقتصادية على الاقتصاد الوطني". رسالة

ماجستير غير منشورة. كلية علوم التسيير. جامعة الجزائر.

غزالي، عادل. (2007). "أثر القيم الاجتماعية على التنظيم الصناعي في الجزائر". شهادة ماجستير غير

منشورة. العلوم الاجتماعية. جامعة قسنطينة.

فرحاتي، لوبزة. (2015). "دور الرأس المال الفكري في تحقيق ميزة تنافسية في المؤسسة الاقتصادية في

ظل اقتصاد المعرفة". رسالة دكتوراه غ. منشورة، جامعة محمد خيضر بسكرة.

قشقش، خالد عبد الحميد. (2014). "إدارة الرأس المال الفكري وعلاقته في تعزيز الميزة التنافسية". رسالة ماجستير، غ. منشورة، كلية العلوم الإدارية جامعة الأزهر، غزة.

قويح، خيرة. (2016-2017). "أثر الرأس المال الفكري في الإبداع التنظيمي". رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أبي بكر بلقايد.

1-3-المجلات العلمية:

بلكبير، بومدين، ويوسف، ناصر. (2016). "تأثير التعلم التنظيمي في الابتكار في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية". مجلة الباحث الاقتصادي، ع3، ص ص 7-1.

حاوي، ايمان عسكر. (2011). "الإبداع التنظيمي وتأثيره في الأداء الوظيفي". مجلة كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة البصرة، مج4، ع8، ص ص 49-50.

خوين، سندس الرضيوي. (2015). "الثقة التنظيمية وأثرها في تحقيق الالتزام لدى الأفراد، بحث تطبيقي في شركة بغداد للمشروبات الغازية". مجلة كلية الرافدين الجامعة للعلوم، ع35، ص ص 119-143.

سمسوم، عائشة. (2016). "تنمية الإبداع التنظيمي ضمن نموذج التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في المؤسسة". مجلة الاقتصاد الجديد، مج1، ع14، جامعة الجزائر3.

الطائي، علي حسون، والخزعي، علي سامي. (2015). "أثر التعلم التنظيمي في بناء الرأس المال الفكري في المنظمات العامة بحث مقارنة بين جامعتي بغداد والمستنصرية". مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، مج21، ع85، ص ص 31-51.

العنزي، سعد. (2001). "الرأس المال الفكري الثروة الحقيقية لمنظمات الأعمال". مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، ع25، مج8، جامعة العراق.

قائمة المراجع

كاظم، عبد الله. (2008). "أثر الرأس المال الفكري في الإبداع التنظيمي". المحور الإداري، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 10، ع3، ص ص65—80.

مزهود، هشام. (2017). "دراسة استطلاعية حول واقع ومتطلبات إعادة هندسة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالمنطقة الصناعية العنمة"، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، ع إقتصادية 34(01)، جامعة الجلفة، ص 199 - 217.

هواري، معراج و خليل، عبد الرزاق. (2006). الإبداع في القطاع الحكومي الجزائري دراسة ميدانية حول صفات ومعوقات ومحفزات الإبداع بالمنطقة الصناعية بقردياية. مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم تسيير، ع6، ص ص63--83.

2-المراجع الأجنبية

Elie cahen. (1998). *Dictionnaire de gestion*. Algérie : casbah Edition Alger.

M. Lallement eds. (2006). *le capital social, performance, équité et*

Réciprocité. Paris la découverte. p71-88.

Nordiva, H. and Mohd, N. (2008). *The importance of intellectual Capital*

Management in the Knowledge-based Economy, Contemporary

Management Research, Vol. 4, N°.3, p.237-262.

Stewart, Thomas. (1997). *Intellectual capital: The new wealth of*

Organizations. London: Nicholas bready publishing.

السلامة



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية - قسم العلوم الاجتماعية

دكتوراه علم اجتماع تنمية موارد بشرية



استبيان

سيدي، سيدتي

في إطار الإعداد لأطروحة الدكتوراه تخصص علم اجتماع تنمية الموارد البشرية بعنوان: "الإبداع التنظيمي ودوره في تنمية الرأس المال الفكري في المؤسسة الاقتصادية"، يسرني أن أضع بين أيديكم هذا الاستبيان راجية منكم التكرم بالإجابة على الأسئلة المطروحة بوضع علامة X في الخانة التي تناسب آرائكم وقراراتكم التي أتمنى أن تكون دقيقة، لأن صحة نتائج الدراسة تعتمد بدرجة كبيرة على مدى تجاوبكم مع الأسئلة، كما أحيطكم علما بان هذه المعلومات ستتمم بالسرية التامة ولن تستخدم إلا لأغراض علمية.

تقبلوا مني أسمى عبارات التقدير والاحترام

إشراف الدكتورة:

حومر سمية

إعداد طالبة الدكتوراه:

نجاة جلال

السنة الجامعية : 2020—2021

ملاحظة: لتوضيح بعض المفاهيم

الإبداع التنظيمي : استحداث أساليب وطرق عمل عصرية في بيئة العمل.

الرأس المال الفكري : ما تمتلكه المؤسسة من معرفة وخبرة وطرق عمل متميزة في عقول عمالها وأجهزتها وطرق التعامل الداخلية والخارجية.

التعلم التنظيمي : هو تسهيل المؤسسة لعملية التعلم لكل أعضائها بكل الأساليب الحديثة

الهندرة : هي إعادة تصميم العمليات التنظيمية وتغيير بيئة العمل المادية والمعنوية وتطويرها لتحقيق السرعة والجودة والتكلفة المنخفضة.

الثقة التنظيمية: هي شعور إيجابي متبادل بين الرئيس والمرؤوس يترجمه انسجام وتفاهم بينهما في العمل.

المحور الأول : البيانات الشخصية و المهنية

1- الجنس:

ذكر أنثى

2 - العمر:

3 - المستوى العلمي:

متوسط ثانوي جامعي

04- المستوى المهني:

عون تنفيذ عون تحكم إطار

05 - الأقدمية في العمل:

أقل من 10 سنوات من 11 - 20 سنوات من 21 سنة فأكثر

06 - طبيعة عقد العمل:

مؤقت دائم

المحور الثاني: التعلم التنظيمي ودوره في تنمية الرأس المال الفكري في مؤسسة اسمنت تبسة

07- تعمل المؤسسة على تهيئة الظروف الملائمة للتعلم بهدف تحفيز العاملين على النمو الوظيفي

غير موافق بشدة غير موافق محايد موافق موافق بشدة

8- تهتم المؤسسة بتوفير فرص التعلم الشامل لجميع العاملين بهدف تطوير مهاراتهم

دائما أحيانا نادرا أبدا

09- توفر أنظمة المعلومات المستخدمة في المؤسسة معرفة مميزة تختصر المسافات

غير موافق بشدة غير موافق محايد موافق موافق بشدة

10- يساهم التعلم الجماعي (مع فريق العمل) في خلق نوع من تناسق الأفكار لديهم

غير موافق بشدة غير موافق محايد موافق موافق بشدة

11- يتم التعامل مع الأخطاء في المؤسسة بطرق إيجابية

دائما أحيانا نادرا أبدا

12- يساهم التعلم من الأخطاء في معالجة نقائص الأداء الوظيفي

غير موافق بشدة غير موافق محايد موافق موافق بشدة

13- يخضع عملك الى تقييم مستمر من طرف مسؤولك في العمل وفق ما تعلمته

دائما أحيانا نادرا أبدا

14- تعمل المتابعة الجادة لأداء العاملين في دعم نقاط القوة لديهم

غير موافق بشدة غير موافق محايد موافق موافق بشدة

15- يساهم تشجيع المؤسسة على ثقافة التعلم المستمر في رفع كفاءة مواردها البشرية

غير موافق بشدة غير موافق محايد موافق موافق بشدة

16- تساهم استراتيجيات التعلم المتبعة في تنمية الرصيد المعرفي للمؤسسة

غير موافق بشدة غير موافق محايد موافق موافق بشدة

المحور الثالث: إعادة هندسة العمليات ودورها في تنمية الرأس المال الفكري في مؤسسة اسمنت تبسة

17- تهتم المؤسسة بالتجديد الشامل للعمليات والأساليب والأدوات بهدف مواكبة المستجدات

دائماً أحيانا نادرا أبدا

18- توفر تكنولوجيا الاتصال سهولة تداول المعلومات وتدفقها في كل الاتجاهات.

دائماً أحيانا نادرا أبدا

19- تساهم الأنظمة الإلكترونية في تسهيل التعاملات الداخلية والخارجية للمؤسسة

غير موافق بشدة غير موافق محايد موافق موافق بشدة

20- يعمل الحوار بين فريق العمل على توليد الأفكار المثمرة لحل مشاكل العمل

غير موافق بشدة غير موافق محايد موافق موافق بشدة

21- يساهم تفويض السلطات في تمكين العاملين من مسؤولياتهم مما يؤهلهم للارتقاء مستقبلا

غير موافق بشدة غير موافق محايد موافق موافق بشدة

22- تساهم القيادة الفعالة في خلق اتجاه إيجابي لدى العاملين نحو العمل الجاد

غير موافق بشدة غير موافق محايد موافق موافق بشدة

23- تساهم ثقافة التجديد في خلق رؤى متجددة تحقق للمؤسسة التكيف مع التغيرات الخارجية

غير موافق بشدة غير موافق محايد موافق موافق بشدة

24- يساهم التجديد في بيئة العمل في خلق رصيد هيكلي وبشري يدعم مكانة المؤسسة التنافسية

غير موافق بشدة غير موافق محايد موافق موافق بشدة

المحور الرابع: الثقة التنظيمية ودورها في تنمية الرأس المال الفكري في مؤسسة اسمنت تبسة

25- تشعر بالراحة النفسية حينما تأتي للعمل في مؤسستك

دائماً أحيانا نادرا أبدا

26- دعم زملائك لك يمنحك حب المثابرة في العمل

غير موافق بشدة غير موافق محايد موافق موافق بشدة

27- شعورك بالتقدير والاحترام من طرف زملائك يرفع من روحك المعنوية

غير موافق بشدة غير موافق محايد موافق موافق بشدة

28- يساهم مناخ الثقة المتبادلة بين فريق العمل في تطوير قدرات العاملين

غير موافق بشدة غير موافق محايد موافق موافق بشدة

29- تشعر أن مسؤولك المباشر يهتم بمشاكلك الاجتماعية كما يهتم بمتابعة أدائك

دائماً أحيانا نادرا أبدا

30- تساهم بأفكارك مع مسؤولك المباشر وفريق العمل في حل مشكلات العمل اليومية

دائماً أحيانا نادرا أبدا

31- تعمل الثقة المتبادلة بين العامل ومسؤوله المباشر على تشجيعه على المبادرة في العمل

غير موافق بشدة غير موافق محايد موافق موافق بشدة

32- يساهم وضوح الأهداف والسياسيات في تقوية شعورك بالأمن الوظيفي في المؤسسة

غير موافق بشدة غير موافق محايد موافق موافق بشدة

33- يساهم تطبيق العدالة في منح الحقوق وفرض الواجبات في دعم شعورك بالانتماء للمؤسسة

غير موافق بشدة غير موافق محايد موافق موافق بشدة

34- تعمل الثقة بين العامل والإدارة العليا على خلق رصيد اجتماعي قوي يحقق للمؤسسة ميزة تنافسية

غير موافق بشدة غير موافق محايد موافق موافق بشدة

الرئيس المدير العام 1

مساعد المدير المكلف بالإعلام الألي 1

مساعد المدير المكلف بالأمن والجودة والبيئة 1

أمانة مكتب المدير العام 1

مساعد المدير المكلف بمراقبة التفسير 1

مساعد المدير المكلف بالشؤون القانونية 1

مدير الإستغلال 201

أمانة المكتب 1

مساعد المدير المكلف بالأمن والرقابية 1

مصلحة مراقبة الجودة 9

دائرة المواد الأولية 43

مصلحة تسيير العتاد المتنقل 9

مصلحة استغلال المحاجر 26

مناخلة التكسير 6

دائرة الإنتاج 71

مصلحة مراحل الإنتاج 2

مصلحة التصنيع 67

دائرة الصيانة 75

مصلحة الدراسات والمناهج 12

مصلحة الكهرباء 10

مصلحة القياس والتفتيش 13

مصلحة المناهج 8

مصلحة الميكانيك 36

منطقة الطهي 6

منطقة رحي الكلازكر 6

منطقة رحي CRU 5

منطقة الإرسال 5

مدير التطوير 6

أمانة المكتب 1

دائرة متابعة المشروعات 4

ميكانيك 1

الكهرباء 1

الهندسة المدنية 1

مدير التسويق 47

أمانة المكتب 1

دائرة التسويق 10

الوحدة التجارية 35

مدير الموارد البشرية 17

أمانة المكتب 1

دائرة تسيير الموارد البشرية 15

مدير المالية والمحاسبة 16

أمانة المكتب 1

دائرة المالية والمحاسبة 14

مدير التموين 17

أمانة المكتب 1

دائرة التموين 15

المديرية العامة 6

مديرية الإستثمار 201

مديرية التطوير 6

مديرية الموارد البشرية 17

مديرية المالية والمحاسبة 16

مديرية التجارة 47

مديرية التموين 17

المجموع 310



المجمع الصناعي لإسمنت الجزائر

GRUPE INDUSTRIEL DES CIMENTS D'ALGERIE

SOCIETE DES CIMENTS DE TEBESSA « S.C.T. »

شركة - رأس ميثا الاجتماعي : 2 700 000 000 د.ج. S.P.A. au capital social de :

N° Identification Fiscale : 099812058209320 - N° Article d'imposition : 12 200 101 077 - N° Registre de Commerce : 98 B05 82 093 12/00

سياسة الجودة-الصحة-الأمن والبيئة

إن الأخذ في الحسبان للنتائج المرتبطة بالجودة، الصحة-الأمن والبيئة في نشاطاتنا المتعلقة بصناعة الاسمنت، الخرسانة الجاهزة للاستعمال والحصى تعد انشغالا أصبح اليوم مطلبا قانونيا.

تسعى شركة إسمنت تبسة لأن يكون نظام الإدارة المتكامل (جودة، صحة-أمن وبيئة) أداة فعالة لتحقيق أحسن النتائج فيما يخص جميع نشاطاتها، ولذلك فهي تعمل في إطار مسؤوليتها من أجل حماية البيئة وللتقليل قدر الإمكان من الآثار السلبية على البيئة الناجمة عن عمليات الإنتاج ونشاطاتها الأخرى، وكذا حماية صحة وأمن العمال ومختلف الأطراف المعنية.

كذلك فإن مفهوم "إنتاج نقي" هو عمل منشود يمكننا من تحقيق أحسن النتائج بأقل التكاليف وهذا يمثل ضرورة حتمية من أجل العمل المتواصل على إرضاء زبائننا وكذا تطلعات الأطراف المعنية، لهذا فإن شركة إسمنت تبسة تلتزم بـ:

◀ الامتثال الصارم للقوانين والمعايير المطبقة على نشاطات الشركة.

◀ العمل على إرضاء الزبائن.

◀ التحسين المستمر في منظومات الجودة-الصحة-الأمن والبيئة. ISO 9001/2015, ISO 45001/2018, ISO 14001/2015.

◀ المحافظة على شهادة المطابقة للعلامة التجارية "تاج" وفقا للمعايير الجزائرية (المعهد الجزائري للتقييس).

◀ التكوين المتواصل لتطوير المهارات الفنية للعمال وإطارات الشركة لمواكبة التكنولوجيات الحديثة.

◀ تسطير أهداف في المجالات التالية:

- التحكم في تسير النفايات؛
- الاستغلال العقلاني للموارد الطبيعية؛
- التكفل بالجوانب الملوثة للبيئة الناجمة عن جميع نشاطات الشركة؛
- الحد من الاخطار المهنية وحوادث العمل والصدمات وذلك بالمشاركة والمساهمة في لجان الوقاية الصحية والأمن؛
- الحد من مكامن الخلل (عدم المطابقة) لتطوير نظام الإدارة المتكامل (جودة، صحة-أمن وبيئة)؛
- مطابقة معايير العلامة التجارية "تاج" على جميع منتجات الشركة؛
- تطوير النشاطات المتعلقة بإنتاج الخرسانة الجاهزة للاستعمال؛
- تطوير النشاطات المتعلقة بإنتاج وتسويق الحصى.

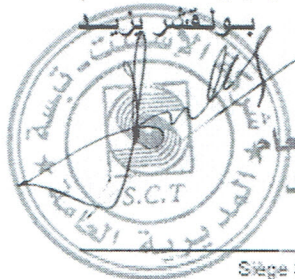
وبصفتي الرئيس المدير العام للشركة أتعهد بتوفير جميع الوسائل البشرية والمادية الضرورية لتحقيق الأهداف المسطرة لتحسين أداء جهاز الإدارة المتكامل ومراجعة سياستنا وأهدافنا لتكييفهما مع التطورات الداخلية والخارجية.

أعتمد على جميع موظفي الشركة المساهمة والانخراط في هذه السياسة ليكونوا فاعلين دائمين للتحسين المستمر وذلك لترسيخ نظام الإدارة المتكامل.

الرئيس المدير العام

بولقشر يزيد

تبسة في: 2019/11/24



الرئيس المدير العام
بولقشر يزيد



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique
جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي
Université Larbi Ben M'Hidi, Oum El Bouaghi

العلوم الاجتماعية والإنسانية
نيابة العمادة للدراسات ما بعد التدرج
والبحوث العلمي و العلاقات الخارجية
الرقم 1/2021 ع د ب ت ب ع ع خ/2021

أم البواقي: 2021/05/26

إلى السيد: مدير شركة الإسمنت
ولاية تبسة

الموضوع : طلب ترخيص بزيارة ميدانية للطالبة جلال نجاة

سيدي الفاضل،

تحية طيبة وبعد... ،

يشرفني سيدي المحترم أن التمس منكم السماح للطالبة جلال نجاة المسجلة في السنة الثالثة

دكتوراه ل م د، جامعة أم البواقي كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية قسم العلوم الاجتماعية ، تخصص علم النفس، بزيارة المصالح التابعة لكم من أجل إجراء دراسة ميدانية، وذلك من اجل إعداد أطروحة الدكتوراه الموسومة ب " الابداع التنظيمي و دوره في تنمية الرأسمال الفكري في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية ".

وفي الأخير تقبلوا منا فائق عبارات التقدير والاحترام.

نائب العميد

قائب العميد المكلف بما بعد التدرج
والبحوث العلمي والعلاقات الخارجية
دمخمسار زديرة

