

دور التمكين الإداري في تنمية رأس المال الفكري بالمنظمة: دراسة تحليلية لعينة من المسؤولين

بالمؤسسات الصحية في ولاية بشار

The Role Of Administrative Empowerment In The Development Of Intellectual Capital In The Organization, An Analytical Study Of a Sample Of Officials In Health Institutions In The Wilaya Of Bechar

بروكي عبد الرحمان

جامعة طاهري محمد، بشار

broukiabderrahmane@gmail.com

تاريخ القبول: 2018/04/20

تاريخ الاستلام: 2018/02/15

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة دور التمكين الإداري في تنمية رأس المال الفكري من خلال عناصره (تنشيط الحفز المادي والاعتباري، التصدي للتقادم التنظيمي، مواجهة الإحباط التنظيمي، تقليل ضغوط العمل، تعزيز التميز التنظيمي، تقليل فرص الاغتراب التنظيمي) في المؤسسات الصحية في الجزائر. أما بيانات الدراسة فجمعت من (161) مسؤولاً من المؤسسات الصحية بولاية بشار باعتماد الاستبانة التي اشتملت على (54) فقرة، واستعين بـ (المقابلات الشخصية، والملاحظات الميدانية، والوثائق والسجلات الرسمية) كأدوات مساعدة في جمعها. واعتمدت الدراسة أساليب الإحصاء الوصفي وأساليب الإحصاء الاستدلالي العلمية لاختبار فرضياتها؛ وقد تم الاستعانة ببرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وخلصت الدراسة إلى وجود علاقة طردية متفاوت قوتها بين الأبعاد الثلاثة للتمكين الإداري وتنمية رأس المال الفكري.

الكلمات المفتاحية: تمكين إداري، جزائر، رأس مال فكري، مؤسسات صحية، ولاية بشار.

Abstract :

The aim of this study is to understand the role of administrative empowerment through its factors in the development of intellectual capital through its components (activating material and legal incentives, Strengthening organizational excellence, reducing opportunities for organizational alienation) in health institutions in Algeria. The study was based on descriptive statistical methods and statistical methods of statistics to test hypotheses. The Statistical Package for Social Sciences (SPSS) was used for statistical analysis of data.

Key Words: Administrative Empowerment, Algeria, Intellectual Capital, Health Institutions, wilaya of Bechar

JEL Classification : J24 ; M12 ; O15

المقدمة:

تمثل المعرفة في العصر الحالي عاملاً مهماً يساعد المنظمات على امتلاك القدرات التنافسية، ومن ثم تسعى المنظمات الناجحة نحو امتلاك المعرفة وإدارتها بشكل جيد. وترى هذه المنظمات أن هذه العملية ينتج عنها ما يعرف "برأس المال الفكري"، وهو منتج تخرص هذه المنظمات على معرفة كيفية امتلاكه وقياسه وإدارته؛ وقد أصبح في ظل اقتصاد المعرفة المورد الاستراتيجي لثروة المنظمة؛ ونجاحها في ظل شدة المنافسة يتوقف على قيمة هذه الموجودات وإدارتها الفعالة، هذه الأخيرة التي ستسمح بتوظيف مهارات وخبرات الأفراد من أجل تعزيز الميزة التنافسية وخلق القيم.

فالفرق المبدع يعتبر ثروة تفوق الثروة المادية، بل إن الاستثمار في تطوير العنصر البشري يعتبر أنجح مصادر الاستثمار، كما أن المورد البشري يعد أحد أهم العوامل التي تساهم في تحقيق البقاء والاستمرار للمنظمات وذلك من خلال تحقيق الميزة التنافسية المستدامة نظراً لما يمتلكه من قدرات إبداعية ومهارات ومعارف ضمنية أو ظاهرة، لذلك فإن اتجاه المنظمات نحو الاهتمام بالإبداع لا ينبغي أن يقتصر على إدخال الأدوات والتقنيات المتطورة، بل يجب على الإدارات أن تقتنع بأن العاملين في المنظمة بإمكانهم أن يبدعوا ويتكروا حلولاً للمشاكل التي تواجههم. بل على تلك الإدارات أن تعيد النظر في بعض القواعد التي تعيق الإبداع في المنظمة.

ومن بين الأساليب والممارسات التي يمكن أن تنتهجها الإدارة في سبيل سعيها لتعزيز الإبداع والتي أثبتت الدراسات بأنها لها دور في ذلك التمكين، ويهتم مفهوم التمكين بإعطاء العاملين المزيد من الصلاحيات والمسؤوليات، وتشجيعهم على المشاركة والمبادرة باتخاذ القرارات المناسبة ومنحهم الحرية والثقة لأداء العمل بطريقتهم دون تدخل مباشر من الإدارة بشكل يسمح بتوثيق العلاقة بين الإدارة والعاملين، والمساعدة على تحفيزهم ومشاركتهم في اتخاذ القرار، وكسر الجمود الإداري والتنظيمي الداخلي بين الإدارة والعاملين، وهو ما يجعل الاهتمام بمبدأ تمكين العاملين عنصراً أساسياً لنجاح المؤسسات.

وبما أن التمكين يسعى إلى زيادة الثقة بالعاملين في كافة المستويات الإدارية وخاصة الدنيا منها وهذا ما يجعله كفيلاً بتحقيق ولائهم للمنظمات التي ينتسبون إليها والولاء عندما يتحقق من شأنه حث العاملين على تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة ما يجعلهم يبذلون قصارى جهدهم و يشجع فيهم روح المغامرة المحسوبة التي تحقق الإبداع، ومن هنا جاءت هذه الدراسة كمحاولة للكشف عن تأثير التمكين الإداري على الإبداع التنظيمي في مديرية الصيانة

إشكالية الدراسة: إن بيئة الأعمال التنافسية المعاصرة بلا شك زادت من حاجة المنظمات إلى الإبداع للمحافظة على بقائها وتعزيز موقعها التنافسي. إن إحدى الطرق التي تجعل من المنظمة إبداعية تكمن في قدرتها على تعزيز وتطوير واستغلال مواهب العاملين على وجه الخصوص، فالقضية الرئيسية للمنظمات هي كيفية تحفيز العاملين فيها

لأجل صياغة أفكارهم الإبداعية، وكيف توفر الظروف المناسبة التي يمكن من خلالها تنفيذ أفكارهم الإبداعية، ما فرض على المنظمات إيجاد طرق حديثة من خلال استخدام أشخاص مبدعين وتوفير الوسائل المناسبة التي تساعد على ابتكار طرق جديدة وحلول إدارية سريعة، ومن هنا فلا بد من بناء منظمات عصرية متمكنة تعتمد على التمكين كفلسفة ومنهاجا في إدارة العاملين فيها.

مما سبق يمكن صياغة الإشكالية الرئيسية لموضوع الدراسة على النحو التالي: هل هناك علاقة بين التمكين الإداري و تنمية رأس المال الفكري في المؤسسات الصحية بولاية بشار؟

أهمية الدراسة: تكتسي هذه الدراسة أهميتها، من كونها تتناول موضوع من المواضيع الحديثة يعزى إلى الانفجار المعرفي وثورة المعلومات والاتصالات، واشتداد المنافسة الداخلية والخارجية للمنظمات نحو كسب الميزة التنافسية من خلال تطبيق نموذج إداري فعال لامتلاك المقومات الأساسية التي تمكنها من النمو والاستمرارية والبقاء في عالم أصبح الحديث فيه عن التغيير هو الثابت الوحيد.

فرضيات الدراسة: للإجابة على الإشكالية الرئيسية والإشكاليات الفرعية، سنقوم باختبار صحة الفرضيات التالية:

• **الفرضية الرئيسية الأولى "فرضيات الارتباط":** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التمكين الإداري من خلال أبعاده (امتلاك المعرفة والمهارة، الاتصال ومشاركة المعلومات، الاستقلالية وحرية التصرف) و تنمية رأس المال الفكري في المؤسسات الصحية بولاية بشار عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

• **الفرضية الرئيسية الثانية "فرضيات الفروق":** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) (α) = بين استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى إلى الخصائص الشخصية (الجنس، السن، المؤهل العلمي، الخبرة المهنية بالمؤسسة).

أهداف الدراسة: إن هدف البحث يتركز ويدور حول إمكانية تهيئة مديريين ذوي سمات قيادية وسلوك نموذجي يتمكنون من التأثير على أداء الأفراد العاملين تحت إشرافهم وذلك بتسليحهم بعوامل التمكين؛ كما تهدف هذه الدراسة إلى تناول الأثر والعلاقة بين التمكين الإداري و تنمية رأس المال الفكري.

منهج الدراسة: تقع دراستنا ضمن الدراسات الوصفية التحليلية التي تستهدف تحديد العلاقة بين التمكين الإداري ورأس المال الفكري وبالتالي الإجابة على الإشكالية المطروحة في الدراسة.

مجتمع وعينة الدراسة: لقد تم اختيار المؤسسات العمومية للصحة بولاية بشار موقعا لإجراء الدراسة نظراً لأهمية قطاع الصحة كأحد القطاعات العمومية في الجزائر هذا من جهة، ومن جهة أخرى لتعاون هاته المؤسسات في تقديم البيانات والمعلومات وتسهيل مهمة إجراء الدراسة.

أما عينة الدراسة الميدانية فقد تم اختيارها بطريقة عشوائية وذلك باستخدام القانون التالي (Alan Stuart)،

$$n = \frac{(Z^2 \times N)}{(Z^2 + I^2 \times (N-1))} \quad (2004):$$

$$n = \frac{(1,96)^2 \times 365}{(1,96)^2 + (0,14)^2 \times (365 - 1)} = 127,75$$

وهذا يعني أن حجم عينة الدراسة الميدانية هو 127، ولهذا قمنا بتوزيع 250 استمارة على وحدات الاستبيان وهم موظفي المؤسسات الصحية بولاية بشار (مدراء، مدراء فرعيين، رؤساء وحدات، رؤساء مكاتب، منسقين طبيين، منسقين شبه طبيين، مسؤولي قاعات العلاج، رؤساء حضائر)، وتم استرجاع وقبول 191 استمارة للدراسة. وفي سبيل إجلاء الغموض عن عناصر هذا الموضوع وإبراز أهم جوانبه تم تقسيم هذا العمل إلى المحاور التالية:

1. واقع التمكين في الفكر الإداري المعاصر:

إن علم الإدارة الحديث اهتم بالأفراد العاملين في المنظمة، باعتبارهم الدعامة الرئيسية داخل المنظمة وقدراتها التنافسية، وذلك من خلال تطبيق أحدث أساليب إدارة الموارد البشرية التي تعمل على رفع مستوى أداء العاملين، ومن هذه الأساليب الحديثة أسلوب (تمكين العاملين) فهو يقوم على مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات ومنحهم السلطة والنفوذ والقوة وتحمل المسؤولية في القرارات التي يتخذونها، أو يشاركون في اتخاذها مع الإدارة العليا. والتمكين يشمل بطبيعة الحال المدراء والمشرفين والعاملين الذين يعملون سوية لوضع أو تحديد أهداف واضحة وتوقعات متفق عليها من قبل الإدارة العليا، ولكن في إطار وجود محددات وقيود. فمن خلال التمكين كعملية يتحقق الاستخدام الأمثل للمهارات، والقابليات والإبداع. ويعتبر التمكين منبعاً للأفراد المؤهلين، وهذا يعتبر من أهم الضمانات لاستمرار أي منظمة.

1.1 مفهوم التمكين وأهميته: تشير الأدبيات والدراسات السابقة إلى أن هنالك آراء مختلفة حول تعريف تمكين العاملين، إلا أنها تتمحور حول حصول العاملين على صلاحيات وحرية أكبر في مجال الوظيفة المحددة التي يقوم بها الموظف ومنحه حرية المشاركة، وإبداء الرأي في أمور في سياق الوظيفة أو خارج إطار الوظيفة، وهناك من نظر إلى التمكين على أنه وسيلة من وسائل الإدارة، في حين نظر إليه آخرون نظرة فلسفية وهناك أيضاً من اعتبر التمكين ممارسة ثقافية تشجع الأفراد على تحمل المسؤولية الشخصية لتطوير الطريقة التي يؤدون بها عملهم من خلال تفويض الصلاحية في اتخاذ القرارات إلى المستويات الأدنى.

أ. **الأصل اللغوي:** إن كلمة التمكين مشتقة من الفعل مَكَّنَ، ومعنى أمكن فلانا، أي سهل له، أو يسر له فعله وأدائه؛ ولو رجعنا للقرآن الكريم فيلاحظ أن كلمة مَكَّنَ ومشتقاتها وردت بما يقرب من عشرين آية. اثنتا عشرة منها دار مدلولها حول المعنى الذي نريد في بحثنا وهو أن الله سبحانه وتعالى جعل الممكن لهم خلفاء في الأرض، أي أئمة الناس والولاة عليهم وبهم تصلح البلاد وتخضع العباد.

ب. **التعريف الاصطلاحي للتمكين:** التمكين كمفهوم له جانبان. الأول للعاملين وهو أن تريد القيادة الإدارية أفراداً يتصرفون على وفق أداء متميز للأعمال، والثاني للقيادة هو أن تقوم بمنح أولئك العاملين تلك المسؤولية التي تجعل المنظمة أن تسير في ممارساتها بشكل سريع على أساس منح الثقة وتوصيل الأفكار الصحيحة إلى أولئك العاملين.

وقد تم تعريفه على أنه: "منح العاملين قوة التصرف واتخاذ القرارات والمشاركة الفعلية من جانب هؤلاء العاملين في إدارة المنظمات التي يعملون فيها وحل مشكلاتها والتفكير الإبداعي وتحمل المسؤولية والرقابة". (أفندي، 2003).

وعرفه الكبيسي على أنه: "زيادة الاهتمام بالعاملين من خلال توسيع صلاحياتهم وإثراء كمية المعلومات التي تعطى لهم، وتوسيع فرص المبادرة والمبادأة لاتخاذ قراراتهم ومواجهة مشكلاتهم التي تعترض أدائهم". (عامر، 2004).

وعرفه (Potterfield) بأنه: "تعزيز قدرات العاملين بحيث يتوافر لديهم ملكة الإجتهد وإصدار الأحكام والتقدير وحرية التصرف في القضايا التي تواجههم خلال ممارستهم لمهامهم، وكذلك إسهامهم الكامل في القرارات التي تتعلق بأعمالهم". (المجيد، 2008).

وفي ضوء كل هذه التعريفات يمكن تعريف التمكين بأنه: "عملية تأهيل العاملين في تحديد أهداف عملهم الشخصي ومسؤولية إنجازها، واتخاذ القرارات في مجاله ومعالجة المشكلات التي تواجههم وحلها في إطار المسؤولية المناطة بهم والسلطة الممنوحة لهم من قبل المستويات الإدارية العليا، فضلاً عن حرية التصرف التي يتلقونها لمواجهة الحالة في ضوء المواقف المختلفة في العمل".

2.1 مقومات وركائز التمكين: من خلال الإطلاع على الدراسات العديدة التي تناولت مقومات التمكين تمكنا من تحديد أربعة مقومات والتي نالت قبول أكثر الباحثين وهي:

أ. **الاتصال ومشاركة المعلومات:** ويقصد بها المعلومات اللازمة لصنع القرارات التي يحصل عليها المدراء ويحتفظون بها لعدم ثقتهم بالعاملين، لذا فهي تعتبر من الركائز الرئيسية لاحتوائها على المشاركة والثقة والمعلومة، وتعد المعلومات جانباً مهماً يعتمد عليها في عملية اتخاذ القرار، وفي حل مشكلات العمل، فبدونها لا يمكن

للموظف التصرف بالطريقة الصحيحة التي تمنحه الثقة بالتصرف (الرشودي، 2009). وتسهم سهولة انسياب الاتصالات وسرعة تبادل المعلومات وإمكانية حصول كل فرد في المنظمة عليها في الوقت المناسب في نجاح تمكين العاملين، حيث يسهم الاتصال وتبادل المعلومات في تمكين القائد من نقل أفكاره ومشاعره واتجاهه لفاعلية وبصورة ملائمة ومرونة كافية للمستقبل، مما يترتب عليه نجاحه في تحقيق الهدف المنشود من الاتصال.

تأسيساً على ما تقدم فالمنظمات التي تكتسب معلوماتها بشكل جيد وتنشرها وتستهملها بشكل إيجابي هي القادرة بالتأكيد على تحقيق أداء عالٍ، بسبب التماسك ووحدة الرؤية التي تتحقق عن طريق التمكين؛ ومما يذكر أن أهم تلك المعلومات الضرورية التي يراد إيصالها إلى العاملين هي تلك التي تتعلق بأهداف المنظمة واستراتيجياتها وعلاقتها مع البيئة الخارجية وأدوارهم وسلوكياتهم في تحقيق نجاحات مستمرة لها.

ب. الاستقلالية وحرية التصرف: يقصد بالاستقلالية منح العاملين صلاحيات واسعة باتخاذ إجراءات ذات مساحات أوسع، كإعادة هيكلة العمل، إعادة توزيعه، واستحداث مجاميع عمل شبه متنقلة تعرف الآن بفرق العمل، وهذه الآليات الواقعة ضمن الاستقلالية تختلف عن التناوب الوظيفي أو الإغناء الوظيفي.

أما حرية التصرف فتعد العامل الأكثر أهمية في تمكين العاملين، لأنها تتضمن منح المديرين سعة التصرف في النشاطات الخاصة بالمهام التي يمارسونها؛ ويمكن تصنيفها إلى ثلاثة أنواع وهي حرية التصرف الروتينية، حرية التصرف الخلاقة وحرية التصرف المقيدة. وما يهمنا هنا هو حرية التصرف الخلاقة في ممارسة العمل التمكيني بحيث يستطيع العاملون إيجاد البدائل بأنفسهم لأداء المهام وممارسة الأدوار على وفق ما يرونه مناسباً لمواجهة المواقف المتغيرة.

وهذا يعني بالنتيجة أن الاستقلالية هي بحد ذاتها حرية تصرف من حيث منح العاملين سلطة واسعة في مجالات متعددة وإعادة هيكلة العمل وتوزيعه واستحداث فرق العمل الذاتية. أي بالنتيجة أن العاملين المعنيين بالتمكين على وفق بعد الاستقلالية سيقرون تفاصيل عمليات الإنتاج ومعايير العمل وتقسيم المهام وأجراء التحسين المستمر والسيطرة على وقت العمل، وما إلى غير ذلك.

ج. امتلاك المعرفة والمهارة: إن الموجودات المعرفية أضحت أبرز موارد منظمات اليوم إلى جانب رؤوس الأموال والموارد البشرية والمادية، وذلك بحكم كون تلك المنظمات أخذت تسعى نحو بلوغ الإبداع والابتكار والبقاء والاستمرار. والمعرفة هي ذلك النشاط المرتبط باستمرارية وتكتيك إدارة الموجودات، وهي تعد المصدر الأكيد للميزة التنافسية وخاصة عندما تتغير الأسواق وتزداد التقنيات وعدد المساهمين وتتقدم المنتجات بسرعة.

فالمعرفة تكتسب أهمية كبيرة باعتبارها مقوماً أساسياً من مقومات تمكين العاملين ومنحهم حرية في التصرف وفي المشاركة وفي التمكين؛ فكلما زادت خبرة الفرد وزادت مهاراته ومكتسباته المعرفية زادت قدرته على تأدية مهام عمله بكفاءة واقتدار واستقلالية أكبر. (سليم، 2006).

وبطبيعة الحال يلاحظ أن هناك عوامل حاسمة مهمة في تعزيز إستراتيجية المعرفة هي بناء برامج تدريبية وتطويرية عالية المستوى للعاملين واستخدام الحوار والمنافسة والمصارحة للأفكار بشكل فردي وجماعي واستخدام الحوار من الخبرات العملية والميدانية للعاملين بوصفها مصادر رئيسة للتعليم الفردي والتنظيمي.

3.1 التمكين كأسلوب قيادي معاصر: حتى يتسنى لبرامج التدريب أن تنجح وتسير في الاتجاه الصحيح، فلا بد من قيادة تعمل على إنجاح هذه البرامج وتمكنها من تطوير المنظمة والنهوض بها لمستويات أفضل. وإن فشل الكثير من برامج التمكين يعود لعدم قناعة القيادة وعدم تمثلها لما تنادي به، أي عدم وجود النية المتأصلة في القيادة للتغيير فيقال بأنه عندما تنوي القيادة التغيير فإن التغيير حتما سيحصل وعندما تفتقد النية فإن التغيير سيرواح مكانه (سليم، 2006).

ومع اتجاه الإدارة الحديثة إلى تصغير المؤسسات والحد من المستويات الإدارية، أصبح لزاماً إعادة صياغة القيادة الإدارية لكي تتلاءم مع الواقع الجديد. إذ لم تعد القيادة المسيطرة والبيروقراطية صالحة في الوقت الحاضر. فنعيش اليوم في عالم تُغيّر فيه التكنولوجيا أساليب التفكير، وتتداخل فيه المصالح والمتناقضات لتنتقل الإنسان إلى عالم مختلف عن الماضي. فمن يريد أن يتميز في عالم اليوم يجب أن يمارس قيادة من نوع آخر، قيادة شغلها الشاغل هو بناء مؤسسة برأس مال فكري بدلاً من رأس المال المادي فحسب، قيادة تقود عمليات الابتكار وتخلق المناخ المناسب للابتكار والتميز في الأداء. فقد وقفت كل الأساليب القهرية والقسرية عاجزة عن دفع العاملين في المؤسسات إلى الابتكار. ولن يحدث الابتكار والإبداع إلا من خلال التمكين وحرية التصرف وحرية التفكير والإبداع. وكلما تضاعف رأس المال الفكري في المنظمة أصبحت بحاجة أكبر إلى قادة بأنماط قيادية جديدة تدفع إلى نسيج المنظمة بحرية أكبر وتركز بشكل أكبر على المصلحة العامة. هذا وقد أثبتت آليات السوق والمتغيرات السياسية العالمية الأخيرة بأن حرية العمل وحرية الإدارة هي الطريق الوحيد للنمو؛ والتوجه نحو الزبائن وتقديم خدمات متميزة لهم وتحقيق الميزة التنافسية لا يتحقق إلا من خلال سوق داخلية حرة وذلك عندما يقوم القائد بدوره الفاعل بتحفيز المرؤوسين وإلهامهم نحو تقديم أفضل ما لديهم برضا داخلي وانتماء ذاتي، لتحقيق مصالح المؤسسة والزبائن والمساهمين والشركاء جميعهم (Bennis، 1995).

إن ثقة المرؤوسين ببرامج التمكين التي تدّعيها القيادة، تتوقف على مدى صدق القادة في تطبيق هذه البرامج بشكل جوهري، وصدق القادة يعتمد بالدرجة الأولى على مدى انخراطهم في الخطوط الأمامية واحتكاكهم المستمر مع العاملين على خطوط الإنتاج أو العمليات أو خطوط المواجهة مع الزبائن.

ويذكر Peter F. Drucker عالم الإدارة المعروف أنّ "مدرس التاريخ الذي درسه في المدرسة طلب من جميع الطلاب قراءة بعض ما كان يكتب حول الحرب العالمية الأولى. وكان ذلك المدرس قد شهد الحرب وجرح فيها. وقد أشار بعض الطلاب بعد قراءتهم عن الحرب العالمية الأولى بعدم كفاءة القيادات التي خاضت تلك الحرب. فما كان من المعلم إلا أن صرخ بصوت عال: أتدرون ما هو السبب؟ لأنه لم يقتل عدد كاف من الجنرالات في تلك الحرب. فقد أكتفوا في البقاء في الصفوف الخلفية، وتركوا نموت" (peter، 1999).

فالقادة الحقيقيون هم الذين يفعلون أكثر مما يتكلمون، لأن صوت الأفعال أقوى من صوت الكلمات، ولكن بنفس الوقت هم الذين يفوضون ويمكنون مرؤوسيهـم ويثقون بهم.

2. فلسفة رأس المال الفكري في المنظمة المتعلمة:

1.2 أهم مفاهيم رأس المال الفكري: إن مفهوم رأس المال الفكري يعد من المفاهيم الحديثة جداً والتي أثارت الفضول العلمي لدى المختصين في مختلف الحقول المعرفية وهو يعبر عن مفهوم عام " للموجودات غير الملموسة للمنظمات ".

وقد تعددت وجهات النظر حول تحديد دلالة لمفهوم رأس المال الفكري (Intellectual Capital) باعتباره أحد المفاهيم المستخدمة حديثاً في الأدب الإداري والتي تزامنت مع ظهور اقتصاد المعرفة وإدارتها ليصبح الشغل الشاغل لبحوث الأعمال بسبب ما يحمله من مضامين جديدة تتماشى مع هذا الاقتصاد الجديد (اقتصاد المعرفة)، وكيفية حسابه كأصل من أصول المؤسسة.

وقد مر مفهوم رأس المال الفكري بثلاثة مستويات، حيث ركزت مفاهيم المرحلة الأولى على القدرات البشرية بجانبها الكمي والنوعي، وبالاتناد إلى المبادئ الاقتصادية فقط. في المقابل قامت مفاهيم المرحلة الثانية بتوضيح المقصود برأس المال الفكري بالاعتماد على المنهج السلوكي والمعرفي، لكنها عانت من إهمال المحاسبين لمردوديته، وقد يعزى سبب ذلك إلى عدم القدرة على قياس مكوناته؛ أما المرحلة الثالثة فقد أكدت على النظرة الشمولية لمفرداتها (اقتصادية، سلوكية، معرفية) من جهة كما أكدت على قياس مكونات رأس المال الفكري من جهة أخرى، معتبرة ذلك ضرورة لا بد منها آخذة بمبدأ "ما لا يمكن قياسه لا يمكن إدارته" (صالح، 2009).

أ. مفاهيم المرحلة الأولى: من بين أهم التعاريف في هاته المرحلة نجد:

- تعريف (Peter Drucker): يرى دروكر أن رأس المال الفكري يتمثل في مهارات العاملين ومعارفهم إذا كانت هذه المهارات وتلك المعارف متميزة ولا يوجد من يمتلكها في المؤسسات الأخرى.
- تعريف (صالح) حيث يرى أنه يمثل: نخبة من العاملين تستطيع إنتاج الأفكار الجديدة التي من خلالها تستطيع المنظمة أن توسع حصتها في السوق وتعظم نقاط قوتها في مواقع قادرة على اقتناص الفرصة المناسبة. (صالح ع، 2001).

- تعريف (Kelly) الذي يرى أنه متكون من: العاملين الذين يمثلون النجوم اللامعة والعقول المدبرة الذين يصعب وجود بديل لهم (Kelly، 1998).

ب. مفاهيم المرحلة الثانية: تم الاعتماد في هذه المرحلة على المنهج السلوكي المعرفي لتعريف رأس المال الفكري كما أشرنا سابقاً، ومن أهم التعاريف في هذه المرحلة نجد:

- تعريف (Ulrich): هو مجموعة من المهارات المتوافرة في المنظمة التي تتمتع بمعرفة واسعة تجعلها قادرة على جعل المنظمة عالمية من خلال الاستجابة لمتطلبات الزبائن والفرص التي تتيحها التقنية. (Ulrich، 1998).
- أما (Yogesh) فيعرف رأس المال الفكري على أنه: قوة ذهنية مجتمعة تمثل تشكيلة من المعرفة والمعلومات والخواص الفكرية والخبرة التي تمثل المواد الأولية الرئيسية لاقتصاد اليوم. (Yogesh، 1998).

ج. مفاهيم المرحلة الثالثة:

- يعرفه الشبيقي على أنه: كل نتاج معرفي للفرد أو المجتمع تحقق من استخدامه توفير موارد مالية أو عوائد اقتصادية سواء أكان مصدر تلك المعرفة عملاء المنظمة أم كان موظفيها (نجم، 2002).
- وذهب (Stewart) إلى تعريفه على أنه: المعرفة الخارجة إلى حيز التطبيق ومستثمرة لصالح المنظمة، لأن المعرفة تعد بمثابة أسلحة نووية تنافسية في عصرنا هذا. (Stewart، 1997).

- عرفه (العنزي) بأنه: المعرفة المفيدة التي يمكن توظيفها واستثمارها بشكل صحيح لصالح المنظمة، ويعد الفكر الذي يكمن في ذهن الأفراد، لا يمكن لمسه، ولا رؤيته أو قياسه أو تقديره بثمن. (العنزي، 2001).

2.2 أهمية رأس المال الفكري في المنظمة: لا جدال أن هناك دوراً متنامياً لأهمية رأس المال الفكري بالمنظمات، ومن ثم المجتمعات، ولذلك فقد اهتم العديد من المتخصصين والمهتمين بالبحث في هذا الأمر و إبرازه.

فقد ارتأت إحدى الدراسات أن رأس المال الفكري يلعب دوراً محورياً وحيوياً في خلق ميزة تنافسية متواصلة للمنظمات وأضافت إليها أن الاهتمام بدراسة عناصره وطرق قياسه والتقرير عنه يدعم هدف المنظمة الخاص بزيادة قيمة أسهمها، كما يساعد على كفاءة أسواق رأس المال عن طريق إمداد المستثمرين الحاليين بمعلومات أفضل، ومن

ثم تخفيض التقلبات إلى الحد الأدنى مما يؤدي إلى تخفيض تكلفة رأس المال في الأجل الطويل، كما أسفرت نتائج استقصاء تم لرؤساء مجالس إدارة بعض الشركات كبيرة الحجم بالو.م.أ أن رأس المال الفكري يعد أكثر الأصول أهمية، وأنه أساس النجاح لأي شركة، وتعد تلك النتيجة دليلاً على تنامي الوعي والإدراك بأهمية رأس المال الفكري، وأن كافة الأصول معتمدة على المعرفة. (الغول، 2014).

وما يؤكد أهمية رأس المال الفكري في وقتنا الحالي، المنافسة الشديدة بين الدول والتسابق إلى بناءه وتنميته، حيث يعتبر العاملون في المنظمات من ذوي الخبرة و المعرفة هم المصدر الرئيسي لرأس المال الفكري، ومن ثم يتضاعف الاهتمام بتطوير نظم و تقنيات إدارة الموارد البشرية من أجل التعامل الإيجابي مع هذه الموارد النادرة. وختاماً فإن الاهتمام برأس المال الفكري أرجعته بعض الدراسات إلى عدة عوامل يمكن إيجازها فيما يلي (الغول، 2014):

- التغيرات في القوانين البيئية المصاحبة للتغيرات العالمية.
- تأثير الأنترنت وتكنولوجيا المعلومات والتي أدت إلى إبراز أهمية المعلومات نظراً لما تضيفه من قيمة كبيرة للمنتجات أو الخدمات.
- تأثير رأس المال الفكري على ربحية الشركات المستقبلية من خلال تشجيعها على تحويل أعمالها التي تعتمد على الأصول المادية إلى تلك التي تعتمد على الأصول غير الملموسة - المعرفة والمعلومات - ومن ثم خلق منتجات وخدمات جديدة، وكذا ابتكارات وأشكال تنظيمية جديدة.

3.2 آليات بناء رأس المال الفكري: تكمن آليات بناء رأس المال الفكري في المنظمات اليوم فيما يلي:

أ. **استقطاب رأس المال الفكري:** وهو قدرة المنظمة على البحث عن الخبرات المتقدمة والمهارات النادرة وجذبها للعمل فيها، ويرجع سبب الاهتمام به إلى البيئة التنافسية الشديدة، وتغير النظرة إلى الموارد البشرية من كونها عامل تكلفة إلى عامل نجاح، وتمثل الاستراتيجيات الملائمة لآلية الاستقطاب فيما يلي (صالح، 2009):

أ. **1 شراء العقول من سوق العمل:** يجب على إدارة الموارد البشرية أن تتابع عملية جلب العقول النادرة، بغرض استقطابها كمهارات، وخبرات متقدمة تستفيد منها المنظمة بشكل كبير في زيادة رصيدها المعرفي، مما ينعكس على زيادة عمليات الابتكار والإبداع باستمرار.

أ. **2 شجرة الكفايات:** إن الكفاية أو الأهلية تتضمن مكونين أساسيين هما: المكون المعرفي والمكون السلوكي، حيث يتضمن المكون المعرفي المفاهيم النظرية والمعلومات والمهارات والخبرات المتصلة بكفاءة الفرد، أما المكون السلوكي فيتضمن مجموع ما يقوم به الفرد أثناء تأدية عمله، والذي يمكن ملاحظته وتقييمه، أما شجرة الكفايات فهي أحد تقنيات إدارة الموارد البشرية الالكترونية المتمثلة في مخطط يوضح المهارات والخبرات والمعارف المطلوبة للشركة فضلاً

عن سيرتهم الذاتية من أجل تحديد المزيج الصحيح من الأفراد المطلوبين، وإستراتيجية شجرة الكفايات تسهل استخدام أسواق الموارد البشرية (استقطاب الالكتروني) لرأس المال الفكري عن طريق شبكة الحواسيب.

أ.3. **مراجعة منظمات المعرفة والتعلم:** تركز رؤية هذه الإستراتيجية على أن المنظمات التعليمية (مدارس، معاهد، كليات، جامعات) تعد مصدر مهم لاكتشاف المواهب واستقطابهم، بدلا من الاكتفاء بالتعيين من خارج المنظمة، ثم خضوعهم لفترة تدريبية.

ب. **تنمية رأس المال الفكري والحفاظ عليه:** هناك مجموعة من العوامل لتنمية رأس المال الفكري والحفاظ عليه وتمثل بالآتي:

ب.1 **تنشيط الحفز المادي والاعتباري:** هناك مجموعة عوامل ومؤثرات خارجية مثيرة للفرد تدفعه لأداء المهام الموكلة إليه على أكمل وجه، من خلال إشباع حاجاته ورغباته المادية والمعنوية وكذا الاجتماعية، وترشده إلى سلوك معين ويتجسد هذا في (مدحت، 2005):

● **الجوانب المادية:** كالأجور؛

● **الجوانب المعنوية:** وتشمل إعلام العاملين بأهميتهم؛

● **الجوانب الاجتماعية:** وتضمن احترام العاملين أيما كان موقعهم الوظيفي.

ب.2 **التصدي للتقادم التنظيمي:** يشير التقادم إلى عجز الفرد عن تطوير مهاراته وخبراته باستمرار، في حين أن التصدي للتقادم هو جميع الإجراءات والوسائل التي تتخذها المنظمة من أجل تطوير قدرات، إمكانيات وكذا خبرات العاملين فيها باستمرار، وقد يكون هذا التقادم حول تقادم المعرفة الذي يشمل تقادم الخبرات والمهارات الإدارية والفنية، تقادم القدرات ويظهر هذا من خلال الجوانب الشخصية للفرد، التقادم الثقافي المتبلور تحت تأثير القيم والمعتقدات، العادات (صالح ع.، 2001).

ب.3 **مواجهة الإحباط التنظيمي:** والإحباط عبارة عن الحالة النفسية التي تنشأ من جراء فشل الفرد في إنجاز أو تحقيق أهداف معينة، والسبب عوائق وعقبات لا يمكن مواجهتها والسيطرة عليها أو التحكم فيها، من أهم مظاهره: الغياب، ارتفاع معدل دوران العمل، عدم الرضا، التوتر والقلق، الانطواء، تخريب الآلات... إلخ (رتيبة، 2009).

ب.4 **تقليل ضغوط العمل:** ضغط العمل هو استجابة تكيفية ذاتية ناتجة عن أي تصرف أو موقف أو حدث والذي يضع عبئا خاصا على فرد ما، وضغوط العمل تمس الأداء، السعادة النفسية للفرد، وصحته وللتقليل منها يجب: الحد من الأسباب المؤدية لها، والمتمثلة في غموض الأدوار، تحمل مسؤوليات أكثر مما يجب، نقص الدعم الاجتماعي، صراع الدور، أحداث الحياة الضاغطة (إدريس، 2002).

ب.5 تعزيز التميز التنظيمي: يقصد بها جميع الوسائل والأساليب التي من شأنها زيادة عدد المساهمات الفكرية للعاملين بالمنظمة من خلال امتصاص المعرفة المفيدة والأفكار الجديدة الموجودة في عقولهم عن طريق تشجيع الإبداع والابتكار والعمل بروح الفريق واحترام الآراء، وهذا من شأنه زيادة عدد المتميزين في المنظمة، ومن وسائل قياس التميز التنظيمي: عدد براءات الاختراع، عدد الأفكار الجديدة أو التطويرية، عدد البحوث والدراسات (صالح، 2009).

ب.6 تقليل فرص الاغتراب التنظيمي: الاغتراب التنظيمي هو حالة نفسية، اجتماعية تسيطر على الفرد وهو عدم التكيف مع المحيط والبيئة أو حالة تمثل ضعف القدرة على التكيف مع الظروف البيئية الجديدة، ويمكن قياسه وتحديده من خلال المقابلات الشخصية، استمارة الاستقصاء، معدلات الدوران، انخفاض الإنتاجية (صالح ع، 2001).

مما سبق يتضح أن رأس المال الفكري يشكل ميزة تنافسية للمنظمات، وهو السبيل نحو التطور والاستمرار، والمحافظة عليه ضرورة تفرضها كل التطورات التكنولوجية والمعرفية والإدارية، خاصة في عصر العولمة، التي تتطلب من المنظمات توظيف أفراد ذوي كفاءات وقدرات ومهارات متميزة، نستطيع من خلالها تقديم خدماتها بأعلى جودة وأقل تكلفة.

3. العلاقة بين التمكين الإداري و تنمية رأس المال الفكري:

1.3 الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق البيانات الشخصية:

أ. ثبات الاستبانة: لقياس مدى ثبات الاستبانة تم حساب ثبات الاستبانة بمحوريها والاستبانة ككل بحساب قيمة ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach) والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (01) معاملات ثبات أبعاد الاستبانة:

معامل ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	الاستبانة
0.681	24	المحور الأول
0.739	36	المحور الثاني
0.824	60	الاستبانة ككل

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على النتائج المستخرجة من برنامج SPSS بعد تفريغ الاستبيان

يوضح الجدول رقم (01) قيم معاملات الثبات لمحوري الاستبانة والاستبانة ككل، ويتضح أن قيم ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach)، للمحور الأول والثاني وهي على التوالي (0.681) و (0.739) أنها عالية وهذا يؤكد ثبات هذين المحورين وإمكانية الاعتماد على نتائجهما والاستفادة منها في التفسير والمناقشة. كما أن قيمة ألفا

كروونباخ (Alpha Cronbach)، للاستبانة ككل بلغت (0.824) وهي قيمة عالية كذلك، وعليه يمكن الاعتماد على نتائج الاستبانة والاستفادة من نتائجها في التفسير والمناقشة.

ب. **صدق الاستبانة:** للتأكد من صدق الإستبانة سنقوم بحساب معامل ارتباط درجة كل عبارة من عبارات المحورين مع المحور الذي تنتمي إليه والجدولان رقم (02) و(03) يبينان الاتساق الداخلي لمحوري الاستبانة:

الجدول رقم (02) معاملات الارتباط لفقرات المحور الأول:

العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1. امتلاك المعرفة والمهارة.	0.757**	0.000
2. الاتصال ومشاركة المعلومات.	0.616**	0.000
3. الاستقلالية وحرية التصرف.	0.507**	0.000

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على النتائج المستخرجة من برنامج SPSS بعد تفرغ الاستبيان

يتضح من الجدول رقم (02) أن معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من العبارات التي تصف الواقع الفعلي لممارسة التمكين الإداري من خلال أبعاده والدرجة الكلية لهذا المحور جميعها دالة إحصائياً عند مستوى (0.05) وأن قيم معاملات الارتباط جميعها موجبة وتتراوح بين (0.507) إلى (0.757) وهذا يشير إلى التجانس الداخلي بين العبارات التي تصف الواقع الفعلي والشخصي لممارسة التمكين الإداري من خلال عوامله (امتلاك المعرفة والمهارة، الاتصال ومشاركة المعلومات، الاستقلالية وحرية التصرف).

الجدول رقم (03) معاملات الارتباط لفقرات المحور الثاني:

العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1. تنشيط الحفز المادي والاعتباري.	0.510**	0.000
2. التصدي للتقدم التنظيمي.	0.409**	0.000
3. مواجهة الإحباط التنظيمي.	0.378**	0.000
4. تقليل ضغوط العمل.	0.356**	0.000
5. تعزيز التميز التنظيمي.	0.324**	0.000
6. تقليل فرص الاغتراب التنظيمي.	0.495**	0.000

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على النتائج المستخرجة من برنامج SPSS بعد تفرغ الاستبيان

يتضح من الجدول رقم (03) أن معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من العبارات التي تصف الواقع الفعلي لتنمية رأس المال الفكري في الفرع، والدرجة الكلية لهذا المحور جميعها دالة إحصائياً عند مستوى (0.05) وأن قيم معاملات الارتباط جميعها موجبة وتتراوح بين (0.324) إلى (0.510) وهذا يشير إلى التجانس الداخلي بين العبارات التي تصف الواقع الفعلي لتنمية رأس المال الفكري من خلال عناصره (تنشيط الحفز المادي والاعتباري،

التصدي للتقادم التنظيمي، مواجهة الإحباط التنظيمي، تقليل ضغوط العمل، تعزيز التميز التنظيمي، تقليل فرص الاغتراب التنظيمي) في المؤسسات الصحية بولاية بشار.

2.3 اختبار فرضيات الدراسة:

أ. اختبار الفرضية الرئيسية الأولى "فرضيات الارتباط: " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التمكين الإداري من خلال أبعاده (امتلاك المعرفة والمهارة، الاتصال ومشاركة المعلومات، الاستقلالية وحرية التصرف) وتنمية رأس المال الفكري في المؤسسات الصحية بولاية بشار عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$): تم اختبار هذه العلاقة من خلال اختبار الفرضيات الفرعية والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (04) معامل الارتباط بين أبعاد التمكين الإداري وتنمية رأس المال الفكري

البعد	امتلاك المعرفة	الاتصال ومشاركة المعلومات	الاستقلالية وحرية التصرف	
تنمية رأس المال الفكري	معامل ارتباط بيرسون	0.674**	0.593**	0.444**
	مستوى الدلالة (Sig)	0.000	0.000	0.000
	عدد الإستجابات (N)	191	191	191

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على النتائج المستخرجة من برنامج SPSS بعد تفرغ الاستبيان

من خلال الجدول يتضح أن قيم معامل الارتباط للأبعاد الأربعة للتمكين الإداري بلغت على التوالي (0.674)، (0.593)، (0.444) وهي كلها قيم موجبة تعبر عن وجود علاقة طردية قوية بين العبارة الأولى (امتلاك المعرفة والمهارة) وتنمية رأس المال الفكري، وعلاقة طردية متوسطة بين العبارتين الثانية والثالثة وتنمية رأس المال الفكري، كما بلغت قيمة مستوى الدلالة المحسوبة ($\alpha = 0.000$) وهي أقل من مستوى دلالة 0.05 وعليه نستنتج أنه كلما ارتفع مستوى التمكين في هذه المؤسسات سيؤدي ذلك لتنمية رأس المال الفكري بها.

من خلال النتائج المتحصل عليها نتأكد لنا صحة الفرضية الأولى وبالتالي توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد التمكين الإداري وتنمية رأس المال الفكري في المؤسسات الصحية بولاية بشار، ولقياس قوة هذه العلاقة تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين مجال التمكين الإداري ككل، ومجال تنمية رأس المال الفكري والجدول رقم (05) يؤكد هاته النتائج السالفة الذكر.

الجدول رقم (05) معامل الارتباط بين التمكين الإداري وتنمية رأس المال الفكري

البعد	تنمية رأس المال الفكري	معامل ارتباط بيرسون
التمكين الإداري	0.695**	0.000
عدد الإستجابات (N)	191	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على النتائج المستخرجة من برنامج SPSS بعد تفريغ الاستبيان

يتضح من الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط بين التمكين الإداري وتنمية رأس المال الفكري بلغت 0.695 وهذه القيمة تعبر عن وجود علاقة طردية قوية بين التمكين الإداري وتنمية رأس المال الفكري، كما أنه قد بلغت قيمة مستوى الدلالة المحسوبة ($\alpha = 0.000$) وهي أقل من مستوى دلالة 0.05. وعليه نخلص إلى وجود علاقة طردية قوية بين التمكين الإداري وتنمية رأس المال الفكري بالمؤسسات الصحية بولاية بشار، حيث أنه كلما ارتفع مستوى التمكين الإداري في هذه المؤسسات فإنه سيؤدي إلى رفع مستوى تنمية رأس المال الفكري بها. ويعزو الباحث هذه العلاقة إلى أن تنمية رأس المال الفكري يمكن أن تعتبر نتيجة مباشرة للتمكين الذي توفره المؤسسات الصحية بولاية بشار للموظفين بما يتناسب مع سياساتها، ويرى الباحث أن ما توفره هذه المؤسسات من إمكانيات لامتلاك المعرفة والمهارة ومد جسور الاتصال والحث على مشاركة المعلومات ومنح الاستقلالية والحرية في التصرف واتخاذ القرارات كان وراء وجود هذه العلاقة الطردية.

ب. اختبار الفرضية الرئيسية الثانية "فرضيات الفروق": لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى إلى الخصائص الشخصية (الجنس، السن، المؤهل العلمي، الخبرة المهنية بالمؤسسة): تم اختبار هذه العلاقة من خلال اختبار الفرضيات الفرعية وذلك باستخدام اختبار (Independent Samples T-test) بالنسبة لمتغير الجنس واختبار تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA) لكل من متغير السن والمؤهل العلمي والخبرة المهنية تم اختبار الفرضية العدمية (H_0) التي تفترض عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 في استجابات المبحوثين بالمؤسسات الصحية بولاية بشار تعزى للمتغيرات المذكورة آنفاً، مقابل الفرضية البديلة (H_1) التي تفترض وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين تعزى لهاته المتغيرات، تم التوصل إلى النتائج التالية:

ب.1 بالنسبة لمتغير الجنس: الجدول رقم (06) أدناه يوضح نتيجة الاختبار.

جدول رقم (06) نتائج اختبار الفروق في استجابات عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الجنس	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	اختبار T	مستوى الدلالة (Sig)
ذكر	863,58	53.93%	0,25577	0.292	0.771
أنثى	7813,5	46.07%	0.23704		

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على النتائج المستخرجة من برنامج SPSS بعد تفريغ الاستبيان

يلاحظ من خلال الجدول رقم (06) أن النسبة المئوية لإجابات الذكور حول موضوع الدراسة بلغت 53.93% بينما بلغ 46.07% للإناث، كما أن قيمة دلالة الاختبار المحسوبة للتحقق من وجود فرق جوهري بين الذكور والإناث بلغت (Sig = 0.771) وهي قيمة أكبر من مستوى 0.05 ويعني ذلك قبول الفرضية العدمية التي تفترض عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 في استجابات عينة الدراسة. وبناء على ذلك فإننا نستنتج "عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 في استجابات الباحثين بالمؤسسات الصحية لولاية بشار تعزى لمتغير الجنس".

ويعزو الباحث ذلك الفرق الضئيل ما بين استجابات عينة الدراسة من الذكور والإناث إلى أن الإدارات في مؤسسات مجتمع الدراسة توزع المهام بشكل متساوٍ ما بين كلا الجنسين، وينتج عن ذلك تقارب للرأي والمفهوم حول العديد من الأساليب الإدارية التي يتأثر بها هؤلاء الأفراد.

ب.2 بالنسبة لمتغير السن: الجدول رقم (07) أدناه يوضح نتيجة الاختبار.

جدول رقم (07) نتائج اختبار الفروق في استجابات عينة الدراسة حسب متغير السن

السن	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	اختبار F	مستوى الدلالة (Sig)
29-20	3,5856	28.28%	0.24234		
39-30	6763,5	44.50%	0.27322	0.334	0.801
49-40	3.6016	21.46%	0.20200		
أكبر من 50	3.6326	5.76%	0.22112		

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على النتائج المستخرجة من برنامج SPSS بعد تفريغ الاستبيان

يوضح الجدول رقم (07) أعلاه أن النسبة المئوية لاستجابات الباحثين حسب الفئات السنية المختلفة تراوحت بين (5.76%) إلى (44.50%) ويتضح أن قيمة دلالة الاختبار المحسوبة كانت (Sig = 0.758)

وبناء على ذلك نستنتج "عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 في استجابات المحوئين بالمؤسسات الصحية لولاية بشار تعزى لمتغير السن.

ب. 3 بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي: الجدول رقم (08) أدناه يوضح نتيجة الاختبار.

جدول رقم (08) نتائج اختبار الفروق في استجابات عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

المستوى العلمي	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	اختبار F	مستوى الدلالة (Sig)
ابتدائي	3,5694	4.71%	0.31041		
التعليم المتوسط	3,6690	18.85%	0.18092		
التعليم الثانوي	3.5711	26.70%	0.26435	1.220	0.301
جامعي	3.5714	36.65%	0.26601		
ماجستير	3.5000	3.14%	0.18634		
شهادات عليا	3.5351	9.95%	0.20140		

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على النتائج المستخرجة من برنامج SPSS بعد تفريغ الاستبيان

يتضح من خلال الجدول رقم (08) أن قيمة دلالة الاختبار المحسوبة بلغت 0.301 .

وبناء على ذلك فإننا نستنتج "عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 في استجابات المحوئين بالمؤسسات الصحية لولاية بشار تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

ب. 4 بالنسبة لمتغير الخبرة المهنية: الجدول رقم (09) أدناه يوضح نتيجة الاختبار.

جدول رقم (09) نتائج اختبار الفروق في استجابات عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية

الخبرة المهنية	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	اختبار F	مستوى الدلالة (Sig)
أقل من 5 سنوات	3,5246	20.42	0.23988		
10-5	3,5848	43.98	0.26260		
15-11	3.6031	20.94	0.22782	0.930	0.448
20-16	3.6328	8.38	0.22475		
أكثر من 20 سنة	3.6389	6.28	0.24252		

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على النتائج المستخرجة من برنامج SPSS بعد تفريغ الاستبيان

يتضح من خلال الجدول رقم (09) أعلاه أن النسبة المئوية لإجابات أفراد العينة حسب سنوات الخبرة تراوحت بين (6.28%) و (43.98%) ويتضح أيضاً من خلال الجدول أن قيمة دالة الاختبار المحسوبة (Sig = 0.448)

وبناء على ذلك فإننا نستنتج " عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 في استجابات الباحثين بالمؤسسات الصحية لولاية بشار تعزى لمتغير سنوات الخبرة . "

الخلاصة:

يمكن القول بقدر كاف من الاطمئنان والثقة أن رأس المال الفكري هو الثروة الحقيقية للمنظمات وللدول، ويتبقى العمل على تعزيز هذه الثروة والاستثمار فيها، وفي هذا السياق تتعدد الآليات والوسائل والمداخل التي ربما يتسع المجال لعرضها ضمن مقال أو بحث علمي واحد، ويمكن اعتبار التمكين الإداري إحدى أهم هذه الآليات لما له من قدرة على تعزيز وتطوير واستغلال مواهب العاملين وإمكانياتهم الإبداعية خاصة المتميزين منهم باعتبارهم رأس مال فكري، فالقضية الرئيسية للمنظمات إذن هي كيفية تحفيز قابليات العاملين الذين يمثلون رأس مال فكري لأجل صياغة أفكارهم الإبداعية، وكيف توفر الظروف التي تمكنهم من تنمية تلك الأفكار وتنفيذها. ومن خلال إسقاط الدراسة النظرية على الواقع واختبار العلاقة بين التمكين الإداري وتنمية رأس المال الفكري وذلك على مستوى المؤسسات الصحية بولاية بشار تمكنا من الوصول إلى جملة من النتائج أهمها ما يلي:

- تبين أن المؤسسات الصحية بولاية بشار لم تعي إلى اليوم أهمية رأس المال الفكري في تحسين أدائها وهذا يعزى في نظر الباحث إلى حالة ألالاستقرار الذي يعيشها هذا القطاع .
- اتضح أن ممارسة التمكين الإداري في المؤسسات الصحية بولاية بشار يزداد من خلال ازدياد عوامله (امتلاك المعرفة والمهارة، الاتصال ومشاركة المعلومات، الاستقلالية وحرية التصرف)
- وجود علاقة طردية قوية بين التمكين الإداري وتنمية رأس المال الفكري بالمؤسسات الصحية بولاية بشار، حيث أنه كلما ارتفع مستوى التمكين الإداري في هذه المؤسسات فإنه سيؤدي إلى رفع مستوى تنمية رأس المال الفكري بها، وهذا نتيجة مباشرة لما توفره هذه المؤسسات من إمكانيات لامتلاك المعرفة والمهارة.
- عدم وجود أي اختلاف جوهري وحقيقي في استجابات الباحثين بالمؤسسات الصحية لولاية بشار تعزى للسمات الشخصية للعاملين من (جنس، السن، المؤهل العلمي، الخبرة المهنية) ، وهذا دليل على أن التمكين الإداري ورأس المال الفكري كمتغيرين مهمين يمكن العمل بهما على مختلف السمات دون تحيز لفئة دون أخرى. وعلى ضوء نتائج هذه الدراسة نوصي بما يلي:

- ضرورة الاهتمام برأس المال الفكري بالمؤسسات الصحية والعمل على تنميته والحفاظ عليه من خلال التحفيز المادي والمعنوي و تحديد المعارف والمهارات من خلال برامج تدريبية تتماشى وطبيعة الإدارة الصحية.
- ضرورة تبني المؤسسات الصحية لصيغ متميزة من العمل الجماعي المعرفي والذي يعمل بموجبه الأفراد سوية لحل المشاكل.
- تفويض السلطات للموظفين وإعطائهم الحرية لتحمل المسؤولية لإبداء آرائهم واتخاذ قراراتهم وإنجاز أعمالهم.
- إعادة النظر في الهياكل التنظيمية التقليدية ومحاولة استبدالها بالهياكل الحديثة التي تميل إلى الأفقية أكثر من الهرمية بما يفسح المجال أمام الموظفين لإدراك قدراتهم ومهاراتهم في السيطرة على طرق العمل.
- ضرورة تبني المؤسسات الصحية لمناخ تنظيمي يسمح بحرية تبادل الأفكار بين الرئيس والمؤوسين مما يدعم الشعور بالكفاءة والقدرة على التأثير في العمل.

المراجع المستعملة:

- أفندي حسين أفندي. (2003). تمكين العاملين: مدخل التحسين والتطوير المستمر. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- البشايشة سامر عبد المجيد. (2008). أثر التمكين في تعزيز الإبداع التنظيمي لدى العاملين في سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة. المجلة العربية للعلوم الإدارية، المجلد الخامس عشر، العدد الثاني، جامعة الكويت ، 216.
- الثبيتي، جويبر ماطر نجم. (2002). إدارة رأس المال المعرفي في الجامعات " نموذج نظري تحليلي"، مجلة التربية والتنمية ، العدد 26، نوفمبر 2002، ص: 37.
- العنزري سعد علي، صالح. (2009). إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال. عمان، الأردن: دار اليازوري.
- الكبيسي عامر. (2004). إدارة المعرفة وتطوير المنظمات. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- المرسي جمال الدين محمد وثابت عبد الرحمن إدريس. (2002). السلوك التنظيمي-نظريات ونماذج وتطبيق عملي لإدارة السلوك في المنظمة. الإسكندرية: الدار الجامعية.
- الغول رشا. (2014). قضايا محاسبية معاصرة المحاسبة عن رأس المال الفكري " التنظير العلمي والتطبيق العملي ". الإسكندرية: مكتبة الوفاء القانونية.

- العنزي سعد. (2001). الرأسمال الفكري: الثروة الحقيقية لمنظمات أعمال القرن الحادي والعشرين. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد الثامن، العدد الخامس والعشرين، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة العراق ، 10.
- الرشودي سليمان خاد. (2009). مقومات التمكين في المنظمات الأمنية التعليمية ومدى جاهزيتها لتطبيقه. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- صالح أحمد علي. (2001). أنماط التفكير الإستراتيجي وعلاقتها بعوامل المحافظة على رأس المال الفكري، دراسة ميدانية في عينة من شركات القطاع الصناعي. بغداد.
- عروب رتيبة. (2009). سبل تطوير رأس المال الفكري وأساليب المحافظة عليه. مجلة دراسات اقتصادية، العدد 18 ، 111.
- مدحت. (2005). بناء وتدعيم الولاء المؤسسي. إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع.
- ملحم يحي سليم. (2006). التمكين مفهوم إداري معاصر. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- Kelly. R.E. (1998). How to be a Star at Work Through Strategies you need to success. New York :Times Business.12.
- Drucker. P. (1999). Management Challenges for the 21st century .Harper Collins.108
- Steven F. Arnold Alan Stuart. (2004). Kendall's Advanced Theory of Statistics . Oxford University press.73 .
- Stewart. (1997). Intellectual the new wealth, of Organization .New York: Doubladay, Currant.57.
- Townsend, R Bennis. (1995). Reinventing Leadership .NY. USA.: William Morrow.79
- Ulrich (1998). New Mandate for Human Resources .Harvard Business Review . 126
- Yogesh. M. (1998). What is the Definition of Knowledge Management . Forbes.02.