أثر الرأسمال الفكري في تحسين الأداء التنظيمي، دراسة حالة بشركة الإسمنت بولاية سعيدة

اعمرمولاي[1]* وهيبة شارف[2]

[1]جامعة سعيدة د مولاي الطاهر (الجزائر)، الإيميل: amarmoulai02@gmail.com

[2]جامعة سعيدة د مولاي الطاهر (الجزائر)، الإيميل: charefwahiba@gmail.com.

تاريخ الاستلام :2023/04/18 ؛ تاريخ القبول:.../.../2023؛ تاريخ النشر : 2023/12/31

الملخص: تهدف هذه الدراسة إلى محاولة معرفة مدى تأثير الرأسمال الفكري على تحسين الأداء التنظيمي، ومن أجل تحقيق هدف هذه الدراسة تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، وإجراء دراسة تطبيقية على مستوى شركة الإسمنت بولاية سعيدة، وذلك بتوزيع استبيان على الأساتذة يتضمن مجموعة من العبارات تتعلق بأبعاد الرأسمال الفكري والأداء التنظيمي.

قد توصلت نتائج الدراسة إلى أن انه يوجد تأثير دال إحصائيا للرأسمال الفكري على تحسين الأداء التنظيمي بالشركة، كما توصلنا أيضا من خلال هذه الدراسة إلى وجود تأثير دال إحصائيا لكل بعد من أبعاد الرأسمال الفكري على تحسين الأداء التنظيمي بالشركة،وأن هذا التأثير يختلف في درجته من بعد لآخر، حيث نجد أن 26.6% من التغير الحاصل في الأداء التنظيمي مرده إلى الرأس المال البشري، وأن 14.3% مرده إلى الرأس المال الهيكلي، وأن 23.2% مرده إلى الرأس المال العلاقاتي.

الكلمات المفتاحية: الرأسمال الفكري، الأداء التنظيمي، الرأس المال البشري، الرأس المال الهيكلي، الرأس المال العلاقاتي، شركة الإسمنت..

تصنيف JEL : O15,D83

Abstract: This study aims to identify the impact of intellectual capital on improving organizational performance. To achieve this objective, the descriptive-analytical method has been adopted, and conducting a practical study at the cement company in Saida by distributing a questionnaire to its employees, which includes a series of items that focus on dimensions of intellectual capital and organizational performance.

The results of the study showed that there is a statistically significant impact of intellectual capital on improving the organizational performance of the cement company. Furthermore, the results showed that there is a statistically significant effect for each dimension of intellectual capital on improving the organizational performance of the cement company, and this impact varies in degree from one dimension to another, where we find that 26.6% of the variance in organizational performance is due to human capital, 14.3% is due to structural capital, and 23.2% is due to relational capital.

Keywords: Intellectual capital, Human capital, Structural capital, Relational capital, Cement company.

Jel Classification Codes: D83, O15.

* المؤلف المرسل.

مقدمة

في ظل التطورات التكنولوجية والانفجار المعرفي من جهة، والصراع القائم بين المؤسسات لكسب الرهان التنافسي من جهة أخرى، تكتسي الأصول المعرفية دورا فعالا في تحقيق المزايا التنافسية للمنظمات وضمان أكبر نصيب سوقي من بين مثيلاتها في بيئة الأعمال، ولا يتحقق ذلك إلا من خلال الاستغلال الأمثل للمنظمة لموجوداتها وأصولها البشرية الفكرية، جنبا إلى جنب مع أصولها المالية والمادية عن طريق التعامل بفكر جديد وأساليب مختلفة لتحرير الطاقات الكامنة ومن ثم تنمية القدرات لدى فرق العمل والأفراد وتوفير البيئة المشجعة والملائمة، فأصبحت بحاجة ماسة إلى معرفة الطرق الكفيلة التي تسمح لها بالوصول بالأداء إلى مستويات التفرد والتميز.

وتحقيقا لذلك، أثير الاهتمام، مؤخرا وبشكل متزايد برأس المال الفكري للمنظمة، كمورد استراتيجي مهم للرفع من مستوى الأداء التنظيمي من خلال استغلاله الاستغلال الأمثل والاستثمار فيه من طرف المنظمات، والذي ينعكس إيجابا على جهودها في مجال التطور والتكيف مع التغيرات للوصول إلى مستويات عالية من الأداء.

إشكالية الدراسة:

مما سبق يمكننا طرح الإشكالية التالية:

ما مدى تأثير الرأسمال الفكري في تحسين الأداء التنظيمي بشركة الإسمنت بولاية سعيدة؟

وللإجابة على هذه الإشكالية تم طرح الأسئلة الفرعية التالية:

- ما المقصود بالرأسمال الفكري ومما يتكون؟
- ما لمقصود بالأداء التنظيمي؟
- هل يوجد تأثير للرأسمال الفكري بأبعاده المختلفة في تحسين الأداء التنظيمي بشركة الإسمنت بولاية سعيدة؟

فرضيات الدراسة:

للإجابة على الإشكالية المطروحة قمنا بصياغة الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية:

يوجد تأثير للرأسمال الفكري في تحسين الأداء التنظيمي بشركة الإسمنت.

ومن هذه الفرضية يتم طرح الفرضيات الفرعية التالية:

1. يوجد تأثير للرأسمال البشري في تحسين الأداء التنظيمي بشركة الإسمنت.
2. يوجد تأثير للرأسمال الهيكلي في تحسين الأداء التنظيمي بشركة الإسمنت.

3. يوجد تأثير للرأسمال العلاقاتي (العملاء، الزبائني) في تحسين الأداء التنظيمي بشركة الإسمنت.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة بشكل أساسي إلى:

- تسليط الضوء على مفهوم الرأسمال الفكري وعناصره المختلفة.
- تحديد المقصود بالأداء التنظيمي.
-معرفة تأثير الرأسمال الفكري في تحسين الأداء التنظيمي بشركة الإسمنت بولاية سعيدة.

I. الجانب النظري:

1. الرأس المال الفكري

1.1. مفهوم الرأس المال الفكري

يعرف Stewart رأس المال الفكري بأنه:" المادة الفكرية -المعرفة،المعلومات الملكية الفكرية والخبرة التي توضع في الاستخدام من أجل خلق الثروة الرابحة. (Stewart, 1998)

أما Ulrich فيرى أن رأس المال الفكري "هو مجموعة المهارات المتوفرة في المنظمة التي تتمتع بمعرفة واسعة تجعلها قادرة على جعل المنظمة عالمية من خلال الاستجابة لمتطلبات الزبائن والفرص التي تتيحها التكنولوجيا .(ulrich, 1998) " .

ويعرف كل من (Marr and Schiuma) بأنه "مجموعة من الأصول المعرفية التي نسبت إلى منظمة ما، والذي يسهم إسهاما كبيرا في تحسين الوضع التنافسي لهذه المنظمة ,CIMA) 2003)".

كما يتميز رأس المال الفكري بمجموعة من الخصائص تم الإلمام بها في الجدول الموالي:

الجدول (01): خصائص رأس المال الفكري

الخصائص التنظيمية	الخصائص المهنية	الخصائص السلوكية
يطبق في كل المستويات الإدارية	التعليم والتدريب المنظمي	الاستفادة من خبرات الآخرين
العمل أكثر في الهياكل المرنة	المهارات عالية ومتنوعة	التعامل مع الموضوعات التي تتسم باللاتأكد
الرسمية القليلة	امتلاك خبرات متقدمة	القدرة على حسم القرارات بدون تردد إلى حد كبير
يميل نحو اللامركزية	الاستقلالية في الفكر والعمل	المثابرة عالية في العمل

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على (الستار، 2005)

2.1. عناصر رأسا لمال الفكري:

يرى بعض الباحثين أن لرأس المال الفكري بعدان رئيسيان أحدهما رأس المال البشري والآخر رأس المال البنيوي، حيث يشير هذا الأخير إلى كل ما يحيط بالعاملين (الأصول المعنوية التي يتركها العاملون وراءهم عندما يعودون إلى بيوتهم) ويشمل العمليات والبني الداخلية وقواعد

البيانات والعلاقات مع الزبائن وغيرها من العناصر المعنوية، حيث أن المنظمة لا تستطيع امتلاك رأس المال البشري على الرغم من أنها تستطيع امتلاك رأس المال البنيوي. (ليف 2004)أ. **رأس المال البشري:** يشير مفهوم الرأس المال البشري إلى: "المعرفة التي يمتلكها ويولدها العاملون داخل المنظمة مثل المهارات والخبرات، الابتكارات وعمليات التحسين والتطوير". (الستار، 2005)

ب. رأس المال الهيكلي: وينظر إلى رأس المال الهيكلي أنه: " أي شيء فيا لمنظمة يدعم العاملين في أداء عملهم، ويتمثل في البنية التحتية والداعمة للعاملين، ويتضمن الأشياء التقليدية كالبنايات، والأجزاء المادية للحاسبات، والبرمجيات، والعمليات،وبراءة الاختراع، والعلامات التجارية" (عطية، 2008)

ج. رأس المال العلاقاتي (العملاء، الزبائني): قدرة المنظمة على تثمين علاقاتها مع المتعاملين الخارجيين من خلال معرفة إقامة علاقات قوية معا لزبائن كما أنه يعكس طبيعة هذه العلاقة.

ويعرف العنزي " أن رأس المال الزبائني هو ولاء الزبون للمنظمة ودرجة ارتباطه بها، في حين يرى أوسو: أن رأس المال الزبائني يعد كونه بناء وتكوين علاقات مع الأطراف المختلفة التي لها تأثير على مستقبل المنظمة، ومن خلال العلاقات الخارجية يمكن معرفة المعلومات عن الأطراف جميعها. (المزوري، 2008)

2. الأداء التنظيمي

1. 2.مفهوم الأداء التنظيمي:

يعبر الأداء التنظيمي عن الممارسات التي تنفذها المنظمات لتحقيق المتطلبات الوظيفية وتحقيق النتائج الفعلية للمؤسسة، وبشكل أساسي يعرف على أنه النتيجة التي تشير أو تعكس كفاءات المنظمة أو عدم الكفاءة من حيث صورة الشركة والكفاءات والأداء المالي (mustafa, 2012).

كما يعد الأداء التنظيمي عاملا يقيس مدى نجاح المنظمة في تحقيق أهدافها المرجوة .

يمكن القول أن الأداء التنظيمي هو محصلة لكافة العمليات التي تقوم بها المؤسسة لمواردها المادية والبشرية واستثمارها بشكل يجعلها قادرة على تحقيق أهدافها(سليم وسادات، 2019).

يتأثر الأداء التنظيمي بالعديد من العوامل الداخلية والخارجية، مثل الثقافة التنظيمية والقيادة والتخطيط الاستراتيجي والموارد البشرية والعوامل الاقتصادية والسياسية

والاجتماعية، كما يتأثر أيضا بالتفاعل المتعدد الأشكال والمعقد بين هذه العوامل، مما يجعل من الصعب تحديد العامل الوحيد الذي يؤثر على الأداء التنظيمي (دوخ و برباوي، 2023).

2.2. دوافع تحسين الأداء التنظيمي:

تكمن أهم الدوافع والأسباب التي تفرض على المؤسسات تحسين أداءها في تحسين الجودة والحفاظ على المكانة السوقية ومواكبة التغيرات:

- **معدلات التغير السريعة:** وهو جميع التغيرات التي تحدث في البيئة الخارجية للمؤسسة.
- **الحفاظ على المكانة السوقية:** وهو الهدف الرئيسي للمؤسسة حيث تسعى للحفاظ على مكانتها بين المؤسسات الأخرى التي تنشط في مجالهم.
- **تحسين الجودة:** تفاعلت جميع المتغيرات السابقة لتضع المؤسسة أمام مسؤولية البحث عن الذات ومحاولة تحسين أدائها عن المؤسسات المنافسة حتى تتمكن من تحقيق الاستقرار ومضاعفة فرص بقاءها واستمرارها. (محمود و نهاد، 2022).
- **تفوق المهارات والموارد التنظيمية بين المؤسسات:** وهي مهمة الموارد البشرية المتميزة عن غيرها في قدرتها على فهم الأدوار والوظائف وبالتالي تحسين الأداء.

3.2. أبعاد قياس الأداء التنظيمي:

ظهرت أنظمة قياس الأداء منذ الثمانينات حيث صممت العديد من النماذج المستخدمة لتحديد كفاءة وفعالية الإجراءات من خلال توفير المعلومات ذات الصلة التي تسهل عمليات صنع القرار وتسمح بتنفيذ الاستراتيجيات التنظيمية وتلعب دورا مهما للغاية في ترجمة إستراتيجية المنظمة إلى نتائج.

يتبين من خلال مراجعة الأدبيات والكتابات المتعلقة بكيفية قياس الأداء التنظيمي العديد من النماذج التي اتفقت في مجملها على البعد المالي والتشغيلي بالإضافة الى أبعاد أخرى تتغير وتتكيف وفقا للمدة الزمنية وتوفر مصادر البيانات الذاتية والموضوعية، إلا أن نموذج بطاقة الأداء المتوازن يعتبر الأقرب لدراستنا (الحسنين، 2021).

أ. البعد المالي: ويقيس هذا البعد كل ما يتعلق بالنمو والربحية وتوفر السيولة والمديونية، فهو انعكاس لكيفية استخدام المؤسسة الموارد المالية والبشرية واستخدامها بكفاءة لتحقيق الأهداف المرجوة، كما يساعد الأداء المالي المؤسسة في إجراء عملية المقارنة والتحليل وتفسير البيانات المالية لاتخاذ القرار الملائم للمؤسسة.

ب.بعد العملاء: يهتم هذا البعد بتحقيق رضا العملاء من المنافع التي تقدمها المؤسسة فضلا عن أسلوب وطريقة التعامل معهم.

ج. بعد العمليات الداخلية: يقيس هذا البعد فعالية العمليات التي تخلق بها المنظمة قيمة لنفسها.

د. بعد التعلم : الاستثمار في تدريب الموظفين وتنمية مهاراتهم وزيادة كفاءتها .

هـ. البعد الاجتماعي: يشير هذا البعد إلى مدى تحقيق الرضا عند أفراد المنظمة على مختلف مستوياتهم وتتجلى أهمية هذا البعد في كون الأداء الكلي للمنظمة قد يتأثر سلبا على ا لمدى البعيد إذا اقتصرت المنظمة على تحقيق الجانب الاقتصادي وأهملت الجانب الاجتماعي لمواردها البشرية.

4.2. أهمية قياس الأداء التنظيمي:

تتمثل أهمية وضرورة قياس الأداء التنظيمي في (دوخ و برباوي، 2023):

- الدعم والتحسين في الأداء.

-مساعدة المديرين على تبني وجهات نظر طويلة الأمد.

- تطوير اتصال أكثر دقة.

-دعم المنظمات لتخصيص مواردها في أنشطة تحسين جذابة.

- نظام تشغيل أكثر فعالية وكفاءة للتخطيط والتحكم أو نظام الأداء.

-التحفيز الفردي والتشجيع على تبني سلوك تنظيمي أكثر ملاءمة ودعم مبادرات الإدارة وإدارة التغيير.

II- الطريقة والأدوات :

من أجل تسليط الضوء على أثر الرأس المال الفكري في تحسين الأداء التنظيمي، تم إجراء دراسة تطبيقية على مستوى شركة الإسمنت بولاية سعيدة، وقد استهدفت هذه الدراسة عينة عشوائية من العاملين ومن مختلف المستويات.

1-مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين بشركة الإسمنت، والمقدر عددهم ب 211 عامل، وقد أجريت هذه الدراسة على عينة عددهما 63 عامل أي بنسبة قدرها 30 % من مجتمع الدراسة، وقد اختيرت بالطريقة العشوائية.

2- أداة الدراسة:

اعتمد الباحثين على الاستبيان الذي يعتبر كأداة لجمع البيانات، حيث تم توزيع 75 استمارة، تم استرداد 68 استمارة، منها 63 استمارة صالحة للدراسة أي بنسبة 84%، وقد قسمت عبارات الاستبيان إلى مجالين:

المجال الأول: الرأسمال الفكري ويضم المحاور التالية:

المحور الأول: رأس المال البشري (05 عبارات).

المحور الثاني: رأس المال الهيكلي (05 عبارات).

المحور الثالث: رأس المال العلاقاتي (العملاء). (05 عبارات).

المجال الثاني: الأداء التنظيمي ويشتمل على (15) عبارة تتعلق بعناصر الأداء التنظيمي.

وقد تم استخدام مقياس ليكارت الخماسي لقياس درجة إجابات المستجوبين على عبارات الاستبيان وهذا المقياس مكون غالبا من خمس خيارات متدرجة يشير المبحوث إلى اختيار واحد منها وهي كما يلي:

جدول رقم (2): يبين درجات مقياس ليكارت الخماسي

الاستجابة	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
الدرجة	1	2	3	4	5
مجال الموافقة	1,00_1,80 موافقة منخفضة جدا	1,80_2,60 موافقة منخفضة	2,60_3,40 موافقة متوسطة	3,40_4,20 موافقة عالية	4,20_5,00 موافقة عالية جدا

III- النتائج ومناقشتها :

1- تحليل وتفسير محاور الدراسة:

1-1- قياس ثبات الاستبيان: لقد تم استخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ Cronbach Alpha لقياس الثبات الكلي للاستبيان والاتساق الداخلي لعباراته، فكانت النتائج كما في الجدول الموالي:

جدول رقم (3): يوضح نتائج إختبار ألفا كرونباخ لقياس ثبات الإستبيان

المجال	المحاور	معامل ألفا كرونباخ
أبعاد الرأسمال الفكري	**المحور الأول:** رأس المال البشري (5 عبارات)	0,832
	المحور الثاني: رأس المال الهيكلي (5 عبارات)	0,911
	المحور الثالث: رأس المال العلاقاتي (العملاء) (5 عبارات)	0,737
	المجال الأول: الرأسمال الفكري (20 عبارة)	**0,891**
الأداء التنظيمي	**المجال الثاني: الأداء التنظيمي (11 عبارة)**	**0,873**
	جميع عبارات الاستبيان	**0,891**

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

بالنظر إلى النتائج المسجلة في الجدول أعلاه رقم (3)، نلاحظ بأن قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ للمجال الأول وهو المتغير المستقل (**الرأسمال الفكري**) كانت: **0,832**، أما بالنسبة للمجال الثاني، المتغير التابع (**الأداء التنظيمي**) فكانت **0,911**، أما قيمة معامل ألفا كرونباخ لجميع عبارات الاستبيان فقد بلغت الدرجة**0,737**، وهي نسب ثبات عالية، مما يدل على أن عبارات الاستبيان تتسم بالتناسق الداخلي وبالموثوقية العالية، وهذا ما يجعلها صالحة للدراسة والتحليل واستخلاص النتائج.

2-1-اتجاهات إجابات أفراد عينة الدراسة:

جدول رقم (4): يوضح اتجاهات إجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات الاستبيان

المجال	المحاور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الإجابة
الأول	**المحور الأول**: الرأس المال البشري	3,0889	0,8033	متوسطة
	المحور الثاني: الرأس المال الهيكلي	2,7889	0,9307	متوسطة
	المحور الثالث: الرأس المال العلاقاتي (العملاء)	3,1222	0,7183	متوسطة
	المجال الأول: **الرأسمال الفكري**	**3,0789**	**0,5791**	**متوسطة**
الثاني	المجال الثاني: **الأداء التنظيمي**	**3,1475**	**0,6083**	**متوسطة**

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS

يبين الجدول رقم (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المستجوبين حول عبارات الرأسمال الفكري والأداء التنظيمي بشركة الإسمنت بسعيدة، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي للمحور الأول "الرأس المال البشري" 3,0889 وبانحراف معياري قدره 0,8033 وهذا ما يقابل درجة الموافقة المتوسطة، أما بالنسبة للمحور الثاني "الرأس المال الهيكلي" فقد بلغت قيمة المتوسط الحسابي 2,7889 وبانحراف معياري قدره 0,9307 وهذا ما يقابل درجة الموافقة المتوسطة، أما بالنسبة للمحور الثالث "الرأس المال العلاقاتي" فقد بلغت قيمة المتوسط الحسابي 3,1222 وبانحراف معياري قدره 0,7183 وهذا ما يقابل درجة الموافقة المتوسطة، وقد بلغ المتوسط الحسابي للمحور الأول ككل الرأسمال الفكري القيمة **3,0789** والانحراف المعياري القيمة **0,5791**، وهذا يعني أن معظم المستجوبين كانت إجاباتهم بالموافقة المتوسطة، مما يدل على أن معظم المستجوبين من العاملين في شركة الإسمنت يرون بأن مستوى الرأسمال الفكري بأبعاده المختلفة متوسط، أما فيما يخص المجال الثاني والذي هو "الأداء التنظيمي" فقد بلغت القيمة الكلية للمتوسط الحسابي **3,1475** وبانحراف معياري قدره **0,6083** وهذا يعني أن درجة الموافقة الكلية للمستجوبين على جميع العبارات كانت متوسطة، مما يعني أن معظم المستجوبين من العاملين في شركة الإسمنت يرون بان مستوى الأداء التنظيمي هو متوسط .

2-اختبار الفرضيات:

1.2. اختبار الفرضية الرئيسية:

تم اختبار هذه الفرضية بتحليل الانحدار الخطي البسيط.

H_0: لا يوجد تأثير دال إحصائيا للرأسمال الفكري في تحسين الأداء التنظيمي بشركة الإسمنت.

H_1: يوجد تأثير دال إحصائيا للرأسمال الفكري في تحسين الأداء التنظيمي بشركة الإسمنت.

جدول رقم (5): يبين نتائج إختبار الإنحدار البسيط بين الرأسمال الفكري والأداء التنظيمي

	المتغير المستقل: الرأسمال الفكري		
المتغير التابع:	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	معامل التحديد المصحح
الأداء التنظيمي	0,674	0,452	0,241

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول رقم (5) نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط R=0,674، وهذا يدل على وجود ارتباط متوسط بين الرأسمال الفكري والأداء التنظيمي، كما أن قيمة معامل التحديد R^2=0,452، مما يعني أن الرأسمال الفكري فسر ما نسبته 45.2 % من التباين الحاصل في الأداء التنظيمي بشركة الإسمنت.

جدول رقم (6): نموذج تحليل التباين ANOVAبين الرأسمال الفكري والأداء التنظيمي

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	فيشر	الدلالة المعنوية Sig
الانحدار	4,283	1	4,482	15,342	0,003
البواقي	12,123	62	0,281		
المجموع	16,541	63			

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال جدول (ANOVA) رقم (6) نلاحظ أن قيمةF=15,342 وهي دالة إحصائيا، لأن قيمة الدلالة المعنوية تساوي 0.003 وهي أقل من مستوى الدلالة المعنوية المعتمدة 0.05، وبالتالي قبول هذا النموذج للتنبؤ بالعلاقة بين الرأسمال الفكري والأداء التنظيمي بشركة الإسمنت، وهذا ما يجعلنا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة والتي هي يوجد تأثير دال تأثير دال إحصائيا للرأسمال الفكري في تحسين الأداء التنظيمي بشركة الإسمنت..

جدول رقم (7) يوضح المعاملات الخاصة بمعادلة الانحدار البسيط

النموذج	المعاملات غير المعيارية		المعاملات المعيارية	قيمة T المحسوبة	الدلالة المعنوية
	معاملات الانحدار	الخطأ المعياري	Beta		
الثابت	1,608	0,432		3,482	0,001
الرأسمال الفكري	90,54	0,138	0,508	3,865	0,000

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول أعلاه رقم (7) يمكن استنتاج معادلة الانحدار البسيط كما يلي:

$$y = 1,608 + 0,549X_1$$

بحيث: Y: الأداء التنظيمي. X_1: الرأسمال الفكري. قيمة الثابت: 1.608

2.2. اختبار الفرضيات الفرعية:

لقد تم اختبار الفرضيات الفرعية بتحليل الانحدار الخطي البسيط REGRESSION

أ. الفرضية الفرعية الأولى:

H_0 : لا يوجد تأثير دال إحصائيا للرأس المال البشري على تحسين الأداء التنظيمي بشركة الإسمنت.

H_1 :يوجد تأثير دال إحصائيا للرأس المال البشري على تحسين الأداء التنظيمي بشركة الإسمنت.

جدول رقم (8): يبين نتائج اختبار الانحدار البسيط بين الرأس المال البشري والأداء التنظيمي

	المتغير المستقل: الرأس المال البشري		
المتغير التابع:	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	معامل التحديد المصحح
الأداء التنظيمي	0,516	0,266	0,083

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول رقم (8) نلاحظ بأن قيمة معامل الارتباط R=0,516، وهذا ما يدل على وجود ارتباط متوسط بين بعد الرأس المال البشري والأداء التنظيمي، كما أن قيمة معامل التحديد R^2=0,266 ، مما يعني أن بعد الرأس المال البشري فسر ما نسبته 26.60% من التباين الحاصل في الأداء التنظيمي بشركة الإسمنت.

جدول رقم (9): نموذج تحليل التباين ANOVA بين الرأس المال البشري والأداء التنظيمي

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	فيشر	الدلالة المعنوية Sig
الانحدار	1,541	1	1,541	5.458	0,035
البواقي	14,745	62	0,283		
المجموع	16,286	63			

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن F=5,458،وهي دالة إحصائيا، لأن قيمة الدلالة المعنوية تساوي 0.035 وهي أقل من مستوى الدلالة المعنوية المعتمدة 0.05، وبالتالي قبول هذا النموذج للتنبؤ بالعلاقة بين الرأس المال البشري والأداء التنظيمي، وهذا ما يجعلنا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة والتي هي يوجد تأثير دال إحصائيا للرأس المال البشري على تحسين الأداء التنظيمي بشركة الإسمنت.

ب. الفرضية الفرعية الثانية:

H_0 : لا يوجد تأثير دال إحصائيا للرأس المال الهيكلي على تحسين الأداء التنظيمي بشركة الإسمنت

H_1 :يوجد تأثير دال إحصائيا للرأس المال الهيكلي على تحسين الأداء التنظيمي بشركة الإسمنت.

جدول رقم (10): يبين نتائج إختبار الإنحدار البسيط بين الرأس المال الهيكلي والأداء التنظيمي

	المتغير المستقل: الرأس المال الهيكلي		
المتغير التابع: الأداء التنظيمي	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	معامل التحديد المصحح
	0,378	0,143	0,132

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول رقم (10) نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط R=0,378، وهذا ما يدل على وجود ارتباط ضعيف بين بعد الرأس المال الهيكلي والأداء التنظيمي، كما أن قيمة معامل التحديد R^2=0,143، مما يعني أن بعد الرأس المال الهيكلي فسر ما نسبته 14.3% من التباين الحاصل في الأداء التنظيمي بشركة الإسمنت.

جدول رقم (11): نموذج تحليل التباين ANOVA بين الرأس المال الهيكلي والأداء التنظيمي

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	فيشر	الدلالة المعنوية Sig
الانحدار	2,420	1	2,420	7,506	0,009
البواقي	13,865	62	0,322		
المجموع	16,286	63			

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال جدول (ANOVA) رقم (11) نلاحظ أن F=7,506، وهي دالة إحصائيا، لأن قيمة الدلالة المعنوية تساوي 0.009 وهي أقل من مستوى الدلالة المعنوية المعتمدة 0.05، وبالتالي قبول هذا النموذج للتنبؤ بالعلاقة بين الرأس المال الهيكلي والأداء التنظيمي، وهذا ما يجعلنا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة والتي هي يوجد تأثير دال إحصائيا للرأس المال الهيكلي على تحسين الأداء التنظيمي بشركة الإسمنت.

د. الفرضية الفرعية الثالثة:

H_0 : لا يوجد تأثير دال إحصائيا للرأس المال العلاقاتي على تحسين الأداء التنظيمي بشركة الإسمنت.

H_1 :يوجد تأثير دال إحصائيا للرأس المال العلاقاتي على تحسين الأداء التنظيمي بشركة الإسمنت

جدول رقم (12): يبين نتائج إختبارالإنحدار البسيط بين الرأس المال العلاقاتي والأداء التنظيمي

	المتغير المستقل: الرأس المال العلاقاتي		
المتغير التابع: والأداء التنظيمي	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	معامل التحديد المصحح
	0,481	0,232	0,214

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول رقم (12) نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط R=0,481، وهذا ما يدل على وجود ارتباط ضعيف بين بعد الرأس المال العلاقاتي والأداء التنظيمي، كما أن قيمة معامل التحديد R^2=0,232 ، مما يعني أن بعد الرأسمال العلاقاتي فسر ما نسبته 23.20% من التباين الحاصل في الأداء التنظيمي بشركة الإسمنت.

جدول رقم (13): نموذج تحليل التباين ANOVA بين الرأسمال العلاقاتي و الأداء التنظيمي

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	فيشر	الدلالة المعنوية Sig
الانحدار	3,773	1	3,773	12,968	0,019
البواقي	12,512	62	0,291		
المجموع	16,286	63			

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال جدول (ANOVA) رقم (13) نلاحظ أن F=7,788، وهي دالة إحصائيا، لأن قيمة الدلالة المعنوية تساوي 0.019 وهي أقل من مستوى الدلالة المعنوية المعتمدة 0.05، وبالتالي قبول هذا النموذج للتنبؤ بالعلاقة بين الرأسمال العلاقاتي والأداء التنظيمي، وهذا ما يجعلنا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة والتي هي يوجد تأثير دال إحصائيا للرأسمال العلاقاتي على تحسين الأداء التنظيمي بشركة الإسمنت.

IV- الخلاصة:

من أجل معرفة أثر الرأس المال الفكري في تحسين الأداء التنظيمي في المنظمات الجزائرية، تم إجراء دراسة تطبيقية بشركة الإسمنت بولاية سعيدة، حيث تم توزيع استبيان على العاملين يتضمن عبارات تتعلق بأبعاد الرأسمال الفكري وعناصر الأداء التنظيمي.

ومن خلال تحليل نتائج الدراسة واختبار الفرضيات توصلنا إلى النتائج التالية:

1. يوجد تأثير دال إحصائي للرأسمال الفكري في تحسين الأداء التنظيمي بشركة الإسمنت.
2. يوجد تأثير دال إحصائيا لكل بعد من أبعاد الرأسمال الفكري الثلاثة: الرأس المال البشري، الرأسمال الهيكلي والرأسمال العلاقاتي (العملاء)، في تحسين الأداء التنظيمي بشركة الإسمنت.

إلا أن تأثير أبعاد الرأسمال الفكري على الأداء التنظيمي يختلف في درجته من بعد لآخر، بحيث وجدنا أن بعد الرأس المال البشري كان له أكبر أثر على تحسين الأداء التنظيمي، فقد فسر لوحده ما نسبته 26.6% من التباين الحاصل في الأداء التنظيمي، وذلك نظرا للدور المهم الذي يلعبه العنصر البشري في المنظمة والذي يعتبر أهم مواردها الاستراتيجية الذي يمثل الخبرات المتراكمة والإمكانات المعرفية الواسعة، كما أنه ورغم الأهمية البالغة التي يكتسيها بعد الرأس المال البشري، إلا أن البعدين الأخرين مهمين كذلك، لأنه لا يمكن تحسين وتطوير الأداء التنظيمي دون أن يكون هناك توافر وامتلاك للأبعاد الثلاثة ووجود التكامل بينهم.

وعليه ينبغي على القائمين على شركة الإسمنت الاهتمام بعناصر الرأسمال الفكري كلها للرفع من مستوى الأداء، من خلال الحرص على استقطاب وتوظيف موظفين مؤهلين وذو كفاءة عالية وإشراكهم في دورات تطويرية وتنموية، والعمل على توفير بيئة ابتكارية وإبداعية خلاقة وتطوير البنى التحتية وتحديث الهياكل التنظيمية للوصول الى مستوى أداء عالي يقدمه المديرين والعاملين على حد سواء، مع توفير شبكة اتصالات حديثة، شاملة ومتاحة للجميع داخل الوحدات التنظيمية من أجل المساهمة في تحسين الأداء التنظيمي، بالإضافة إلى ضرورة تبنى المؤسسة للفكر الإداري "اللامركزي" للتقليل من هدر الوقت والجهد في البيروقراطية الإدارية.

- الإحالات والمراجع :

ادفنسون ليف، (2004)، *الاستثمار في رأس المال الفكري، التكاليف والفوائد المحتملة، كتاب تنمية الموارد البشرية في اقتصاد مبني على المعرفة*،الشارقة، الإمارات العربية المتحدة.

أسماء سليم، فريد أحمد سادات، (2019)، دور الممارسات القيادية الداعمة للابداع وتحسين الاداء التنظيمي، *مجلة البحوث المالية والتجارية، المجلد 33* (العدد 2)،ص01-11.

حسين أحمد حسين المزوري، (2015)، رأس المال الزبائني وانعكاساته على تحقيق الميزة التنافسية، *مجلة دنانير*، (العدد 06).

حسين يوسف عبد الستار، (2005) ، دراسة و تقييم رأس المال الفكري في شركات الأعمال، *المؤتمر العلمي الدولي السنوي الخامس لكلية الاقتصاد والعلوم الإداريةاقتصاد المعرفة والتنمية الاقتصادية*، جامعة الزيتونة ، الأردن.

سيد طه الحسنين، (2021)، أثر الثقة التنظيمية على الاداء التنظيمي، *مجلة جامعة مدينة السادات، المجلد 07* (العدد 2)، ص25-38.

عبد العزيز محمود، و عزيز نهاد، (2022)، إطار مقترح لتطبيق سلسلة التوريد العكسية لتحسين الأداء التنظيمي دراسة ميدانية على شركات صناعة زيوت المحركات في مصر ، *رسالة دكتوراة جامعة غين شمس*.

عليمة دوخ، و كمال برباوي، (2023)، العلاقة بين مستويات التعلم التنظيمي والأداء التنظيمي دراسة حالة باستخدام النمذجة الهيكلية، *المجلة الجزائرية للعلوم الاجتماعية و الانسانية، المجلد 11* (العدد 1)، ص355-376.

لطيف عبد الرضا عطية، (2008)، رأس المال الفكري وادارة المعرفة" العلاقة والأثر"، دراسة استطلاعية"، *مجلة جامعة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 10* (العدد03)،ص76-91.

Chartered Institute of Management Accountan CIMA, (2003) ,*Understanding corporate value: managing and reporting intellectual capital"* ,Chartered Institute of Management Accountants.

TOMAS Stewart,*Intellectual Capital: the New Wealth of Organization Double Day-Currency*first,New York: Crown Business.

Ulrich, d. (1998, January -February), a new manages for human resources.

M. mustafa, (2012),*Factors Influencing Organizational Performance in* UNIVERSITI ULTRA MALISIA.