

تاريخ القبول: 2021/05/07

تاريخ الإرسال: 2020/10/01

تاريخ: 2021/06/01

رأس المال الفكري ودوره في تحقيق الأداء الإستراتيجي للموارد  
البشرية في المؤسسات الاقتصادية

## Intellectual capital and its role in achieving the strategic performance of human resources in economic institutions

بحياوي عبد القادر<sup>1</sup>، بشرى عبد الغاني<sup>2</sup>، مولودي عبد الغاني<sup>3</sup>

<sup>1</sup> جامعة أحمد دراية أدرار الجزائر، abd.yahyaoui@univ-adrar.edu.dz

<sup>2</sup> جامعة أحمد دراية أدرار الجزائر، abd.bouchra@univ-adrar.edu.dz

<sup>3</sup> جامعة أحمد دراية أدرار الجزائر، mouloudiabdelghani@univ-adrar.edu.dz

### المخلص:

سعت هذه الدراسة إلى البحث عن مكانة رأس المال الفكري ودوره في تحقيق أداء إستراتيجي لدى المؤسسات. ومحاولة معالجة إشكالياتها المطروحة حول مدى تأثير رأس المال الفكري على الأداء الإستراتيجي للموارد البشرية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم اعتماد استنباه لغرض جمع البيانات من أفراد العينة التي بلغ عددها 58 مفردة، وقد تم استخدام برنامج (SPSS) للتحليل الإحصائي بغرض تحليل البيانات. وقد تم التوصل إلى النتائج التالية: توجد علاقة أثر ذا دلالة إحصائية لرأس المال الفكري على الأداء الإستراتيجي للموارد البشرية. عند مستوى معنوية 5 %.

**الكلمات المفتاحية:** رأس المال الفكري، رأس المال الزبائني، رأس المال البشري،

الأداء الاستراتيجي، الموارد البشرية

**Abstract:**

This study sought to find the position of intellectual capital and its role in achieving strategic performance among institutions. In order to try to address its problems about the impact of intellectual capital on the strategic performance of human resources, and to achieve the objectives of the study was adopted questionnaire for the purpose of collecting data from the 58 individuals of the sample, the program (SPSS) was used for statistical analysis for the purpose of analyzing the data and the following results have been reached: there is a relationship that has a statistical significance of intellectual capital on the strategic performance of human resources. At a moral level of 5%.

**Keywords:** Intellectual capital, client capital, intellectual capital, human capital, strategic performance, human resources

المؤلف المرسل: يحيياوي عبد القادر، الإيميل: [abd.yahyaoui@univ-adrar.edu.dz](mailto:abd.yahyaoui@univ-adrar.edu.dz)

**1. مقدمة:**

إن رأس المال الفكري هو نقطة الارتكاز الأساسية والمؤشر المنطقي لدراسة الموارد البشرية الناجحة ومع مطلع الألفية الثالثة أصبح المديرين والأكاديميون والمستشارون في جميع أنحاء العالم واعيين من أن الأصول غير الملموسة لاسيما رأس المال الفكري تعد المكون الأكثر خطورة وأهمية.

ويمثل الأداء مفهوم مركزي في إدارة الأعمال وهو القاسم المشترك لجميع الجهود التي تبذلها الإدارة والعاملين كما يمثل الفرض الضمني والصريح لأغلب البحوث والدراسات التنظيمية ورغم أن الاهتمام بالأداء الإستراتيجي في العالم قديم إلا

أن الثورة الحقيقية لتطور الأداء حديثة العهد نسبيا بعد ظهور ما يعرف برأس المال الفكري.

بهذا تعددت وجهات النظر والأطروحات بشأن تحديد وإعطاء تصور واضح عن رأس المال الفكري والأثر المحتمل له على أداء الموارد البشرية وباعتبار أنه هو المادة الخام التي تتولد منها النتائج المالية.

وفي إطار تحديد أثر رأس المال الفكري على الأداء الإستراتيجي للموارد البشرية في المؤسسات بصفة عامة وفي مؤسسة سونلغاز بصفة خاصة نطرح الإشكالية الرئيسية التالية:

ما مدى تأثير رأس المال الفكري على الأداء الإستراتيجي للموارد البشرية؟  
التساؤلات الفرعية:

يمكن صياغة الأسئلة الفرعية على النحو الآتي:

- ما المقصود برأس المال الفكري؟ فيم تتمثل أساسياته و أبعاده؟
- ما المقصود بالأداء الاستراتيجي؟ وما واقعه بمؤسسة الدراسة؟
- هل توجد علاقة بين استغلال الرأس المال الفكري والأداء الاستراتيجي ضمن المؤسسة محل الدراسة؟

فرضيات الدراسة: تتمثل فيما يلي:

الفرضية العامة: يؤثر رأس المال الفكري بأبعاده على الأداء الاستراتيجي للموارد البشرية لدى مؤسسة سونلغاز.

من أجل التأكد من صحة الفرضية العامة قمنا بصياغة مجموعة من الفرضيات:

1. الفرضية الرئيسية الأولى: لا توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين

أبعاد رأس المال الفكري والأداء الاستراتيجي عند مستوى معنوية 0.05

2. الفرضية الرئيسية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد رأس المال الفكري على الأداء الاستراتيجي عند مستوى معنوية 0.05 لدى مؤسسة سونلغاز.

**أهمية الدراسة:** تستمد هذه الدراسة أهميتها من خلال:

- النتائج التي تتوصل إليها والتي تجعل مركز القرار في الشركة محل الدراسة يدرك أهمية رأس المال الفكري وأثره على الأداء.

**أهداف الدراسة:** تهدف الدراسة إلى مجموعة من النقاط:

للم تسليط الضوء على مكانة رأس المال الفكري ودوره في تحقيق أداء إستراتيجي لدى المؤسسات.

للم اختبار علاقة الارتباط والأثر بين رأس المال الفكري والأداء الإستراتيجي في المؤسسة محل الدراسة.

### منهج الدراسة

انطلاقاً من الإشكالية المطروحة وبغية الوقوف على إثبات صحة أو خطأ الفرضيات التي تم وضعها اعتمدنا المنهج الوصفي التحليلي باعتباره المناسب لمتغيرات البحث وأهدافه وذلك للكشف عن أثر رأس المال الفكري على الأداء الإستراتيجي للموارد البشرية لدى مؤسسة سونلغاز، ووصف خصائص مشكلة البحث وصفا دقيقا وشاملا وتحديد العلاقة التي توجد بين المتغيرات.

**حدود الدراسة:** تتمثل فيما يلي:

الإطار المكاني: تمت الدراسة على مستوى الشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز - أدرار

الإطار الزمني: وذلك من خلال القيام بعدة زيارات ميدانية للمؤسسة محل الدراسة وتوزيع الإستبيان خلال الموسم 2020/2019

2. الأدبيات النظرية لرأس المال الفكري والأداء الاستراتيجي للموارد البشرية

**1.2 مفهوم رأس المال الفكري:** على الرغم من الأهمية المتزايدة لرأس المال الفكري ودوره الفعال في استمرار ونجاح المؤسسات في العصر الحديث، إلا أنه لا يوجد اتفاق على تعريف محدد وشامل لهذا المفهوم ونظرا لتعدد المفاهيم المرتبطة برأس المال الفكري سنتعرض لأهم هذه المفاهيم<sup>1</sup>

ويعبر عنه **Dadf 2001** بمجموعة من الموارد المعلوماتية للأشخاص المتكونة على هيئة نوعين من المعارف، معارف ظاهرة يسهل التعبير عنها أو كتابتها وبالتالي نقلها إلى الآخرين بشكل وثائق ومعارف ضمنية مبنية على الخبرات الشخصية والقواعد البديهية التي تستخدم في تطوير المنظمة.

ويعرفه المفرجي وصالح **2003** على أنه جزء من رأس المال البشري للمؤسسة يتكون من مجموعة العاملين الذين يمتلكون قدرات معرفية وتنظيمية دون غيرهم ولا يتمركزون في مستوى إداري معين دون غيره كما أنه يتمثل في مجموعة القيم الخفية للأفراد والشركات والتجمعات والمناطق التي تشكل المصادر الحالية والمتوقعة لتكوين الثروة<sup>2</sup>

كما عرفه العنزي **2009** على أنه مجموعة من العاملين يمتلكون قدرات عقلية عناصرها المعرفة والمهارة والخبرة يمكن توظيفها واستثمارها في زيادة المساهمات الفكرية لتحسين أداء عمليات المنظمة وتطوير مساحة إبداعاتها بشكل يحقق لها علاقات فاعلة مع جميع الأطراف المتعاملة معها<sup>3</sup>

من خلال التعريفات السابقة يمكن القول أن رأس المال الفكري: هو ما تمتلكه المنظمة من مكونات بشرية وتنظيمية وعلاقاتية، والتي تتمثل في الكفاءات البشرية المبدعة ذات الخبرة والمعرفة والمهارة إضافة إلى الهياكل التنظيمية والبرامج والعمليات والقواعد المعلوماتية كذلك ما لديها من علاقات مع كافة الأطراف الداخلية

والخارجية، تساعد في تحسين أداء المنظمة وتساهم في تنمية الحصة السوقية، وتؤدي إلى تعظيم قدراتها التنافسية.

## 2.2 مكونات رأس المال الفكري.

**1.2.2 رأس المال الهيكلي:** يعبر عن البنية التحتية للمنظمة ويساهم في خلق القيمة وهو عبارة عن القدرات التنظيمية وقواعد البيانات، إجراءات، نظام، برمجيات، والإتفاق على الابتكار، العمليات التشغيلية والتصنيعية وجميع أشكال الملكية الفكرية التي تمتلكها المنظمة بالإضافة إلى براءات الاختراع والابتكار وحقوق النشر والتأليف وكل هذه العمليات تدعم رأس المال البشري ولكنها تبقى ملكا للشركة ولا يمكن للأفراد نقلها خارج المنظمة.

وتمثل العلامة التجارية شخصية المنظمة وقيمتها وهويتها الموضوع على

منتجاتها أو خدماتها<sup>4</sup>

**2.2.2 رأس المال الزبائني أو العلاقتي:** هو الثروة المتضمنة في علاقات الشركة مع زبائنها وهي حقوق ملكية العلامة التجارية وثقة الزبائن بالشركة وولاؤهم لها. وفي ظل العلاقة العضوية والمتبادلة بين الشركة وزبائنها، فإن البعض يطلق رأس المال الزبائني على هذه العلاقات تأكيدا على أن قواعد العلاقة التقليدية ذات الاتجاه الواحد من الشركة إلى الزبون قد حلت محلها العلاقات ذات الاتجاهين من الشركة إلى الزبون ومن الزبون إلى الشركة مع المحافظة على صلات متبادلة مستمرة في ظل الاتصالات الشبكية<sup>5</sup>.

إن جوهر رأس المال الزبائني يتمثل في العلاقات المتميزة مع الزبائن بما يضمن رضا الزبون (تلبية حاجاته ورغباته) وولائه (بتمسكه واعتزازه بالتعامل مع المنظمة) والاحتفاظ به (باستمرارية التعامل مع المنظمة وقدرتها على استبقائه لديها) وتمكينه (بالاهتمام بأرائه ومقترحاته والأخذ بها عند التخطيط للمنتجات الجديدة

والقائمة، وحذف بعضها لانخفاض حصتها السوقية) وإشراكه في أعمال المنظمة وصفقاتها التجارية وتبادل المعلومات والأفكار معه.

**3.2.2 رأس المال البشري:** هو مجموع الأفراد العاملين الذين يمثلون معارف ومهارات وقابليات نادرة وذات قيمة للشركة في زيادة ثروتها المادية والاقتصادية، أما استثمارات رأس المال البشري فهي مدخلات تخلفها الشركات من المواهب والتكنولوجيا المتطورة التي يستخدمونها أفرادها بكل كفاءة وصولاً لتحقيق المزايا التنافسية التي ينبغي أن تكون ذات قيمة ومتفردة بنوعها، بحيث يصعب على الشركات الأخرى الحصول عليها أو الاستيلاء عليها بالمنورة والتضليل. وبشكل أدق أن العاملين الذين يمتلكون مثل تلك الخصائص بالكم والنوع هم الذين يطلق عليهم رأس المال البشري.

إن رأس المال البشري هو موجود غير ملموس ولا يمكن إدارته بنفس الطريقة التي تدار بها الأعمال المختلفة والموارد الأخرى كالتكنولوجيا. والسبب الآخر هو العاملين أنفسهم وليس المنظمة التي تحتوي على هؤلاء العاملين فإذا ترك العاملون المنظمة لأي سبب فإنهم سيعملون على أن يأخذوا رأسمالهم البشري معهم وهذا يعني أن أي استثمار قامت به المنظمة سواء في جانب التدريب أو التطوير أو أي مجال آخر ستكون قد فقدته<sup>6</sup>

## 2. الأداء الاستراتيجي، المفهوم وطرق قياسه

### 1.3 مفهوم الأداء وخصائصه والتميز في الأداء

إن الاختلاف في مفهوم الأداء ينبع من اختلاف المعايير والمقاييس التي تعتمد في دراسة الأداء وقياسه والتي يستخدمها المدراء والمنظمات وعلى الرغم من هذا الاختلاف فإن أغلب الباحثين يعبرون عن الأداء من خلال النجاح الذي تحققه المنظمة في تحقيق أهدافها<sup>7</sup>، إذ يورد علماء الإدارة والاقتصاديون التعاريف التالية:

الأداء هو العمل الذي تكلف به المنظمة عاملاً معيناً وعادة ما يحدد بكمية وينجز بمستوى جودة أي نوعية محدد وفق مقاييس تنسبها ويؤدى بأسلوب أو بطريقة ومنهجية تضعها المنظمة كضوابط لنمطية الإنتاج وسلوكية العاملين<sup>8</sup>.

يرى الخزامي أن الأداء هو سلوك يحدث نتيجة ما يفعله الفرد استجابة لمهمة معينة والأداء نتيجة الجهد المبذول والقدرة الذاتية المكتسبان والمتوارثان عن طريق التدريب والخبرة<sup>9</sup>.

من التعاريف السابقة يمكن أن نستنتج تعريف للأداء: الأداء هو مدى قدرة تحقيق المؤسسة لأهدافها على المدى البعيد من خلال رشدها في استغلال وتوظيف مختلف مواردها في إطار الأخذ بعين الاعتبار تأثيرات البيئة الداخلية والخارجية لأنشطتها.

### 2.3 الأداء الإستراتيجي:

أن النظر إلى الأداء الاستراتيجي يتم من زاويتين هما موقف الشركة الداخلي والخارجي، إذ أن الجودة والكلفة وسرعة التسليم تعد من المقاييس المناسبة التي تعكس الأداء الاستراتيجي للموارد البشرية في المنظمة إلا أنه بالإمكان قياس الأداء الاستراتيجي بمقاييس موضوعية تتمثل في الغالب في بيانات كمية ومقاييس إدراكية (غير كمية)<sup>10</sup>.

وقد أوضح **Pfeller** أن الأداء الإستراتيجي للموارد البشرية في المنظمات يمثل دالة لثلاث عناصر مرتبطة مع بعضها وهي مهارات العاملين، تحفيز العاملين، التركيز الإستراتيجي للعاملين وهي على النحو الآتي:

الأداء الإستراتيجي للموارد البشرية = مهارات العاملين + تحفيز العاملين +

التركيز الإستراتيجي للموارد<sup>11</sup>.

### 3.3 مفهوم تقييم الأداء:



عرفه **shuler 1995** بأنه نظام رسمي لقياس وتقييم التأثير في خصائص الفرد الأدائية والسلوكية ومحاولة التعرف على احتمالية تكرار الأداء والسلوك نفسه في المستقبل لإفادة الفرد والمنظمة والمجتمع<sup>12</sup>.

هو عملية قياس أداء وسلوك العاملين أثناء فترة زمنية محددة ودورية وتحديد كفاءة الموظفين في أداء عملهم حسب الوصف الوظيفي المحدد لهم ويتم ذلك من خلال الملاحظة المستمرة من قبل المدير المباشر في أغلب الأحيان ويترتب على ذلك إصدار قرارات تتعلق بتطوير الموظف من خلال حضور برامج تدريبية أو قرارات تتعلق بترقية الموظف أو نقله وفي أحيان أخرى الاستغناء عن خدماته<sup>13</sup>.

يمكن تعريف عملية تقييم الأداء على أنها تلك العملية التي تمارس من طرف إدارة المؤسسة وتقوم على تقييم الأداء الفعلي ومقارنته مع الأداء المتوقع أو المحدد مسبقا وتقييم مدى كفاءة المؤسسة في استخدام مواردها بطريقة عقلانية وفعالة في تحقيق أهدافها كما يمكن أن تشمل عملية التقييم كل جوانب نشاط المؤسسة بما فيها الموارد البشرية وتقييم أدائها ومدى كفاءتها في تحقيق أهداف المؤسسة<sup>14</sup>.

### 4.3 تقييم الأداء الاستراتيجي:

تتمحور عملية التقييم الاستراتيجي حول نشاط المديرين الخاص بمقارنة النتائج المتحققة للإستراتيجية مع مستوى الأداء المتوقع للأهداف ويقصد بها<sup>15</sup> " ذلك النشاط الخاص بالكشف عن الانحرافات أو الاختلافات (التباين) في فترة تسمح بإجراء التصحيحات اللازمة مع التأكيد على دور القيادة في تحديد الحدود المقبولة رسميا وعرفا للانحراف عن المعايير الموضوعية كي يتم تحديد الإجراءات التصحيحي الذي قد يتطلب القيام ببعض الأنشطة كإعادة النظر بالإستراتيجية المعتمدة وتطويرها، إعادة رسم الأهداف التنظيمية، وإعادة جدولة الأولويات التخطيطية<sup>16</sup>.

ونظر ( Smith 1985 ) إلى عملية التقييم الإستراتيجي في إطار سبعة تساؤلات تمثل في حقيقتها معايير لعملية التقييم الإستراتيجي وهي<sup>17</sup>:

- هل تتناغم الإستراتيجية مع البيئة؟
  - هل تتناغم الإستراتيجية مع السياسات الداخلية وأنماط الإدارة وفلسفة الإدارة وإجراءات العمل؟
  - هل الإستراتيجية مناسبة من حيث الموارد المالية المادية والبشرية؟
- الدراسة الميدانية والإسقاط التطبيقي لمتغيرات الدراسة  
تقديم المؤسسة محل الدراسة:

المديرية الجهوية لتوزيع الكهرباء والغاز بأدرار: مديرية التوزيع بأدرار هي أحد مديريات التوزيع التابعة للمديرية العامة للتوزيع بوهرا، تأسست سنة (2005) بعد أن كانت مجرد مركز تابع لمنطقة التوزيع ببشار، وذلك لأتساع حجم زبائنها، وزيادة احتياجاتهم. وفي إطار السياسة العامة لإعادة هيكلة شركة سونلغاز طبقا للأحكام القانونية المنظمة للشركات التجارية (شركة مساهمة)

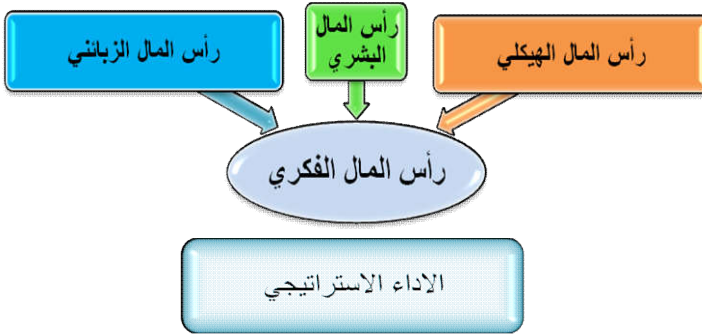
**مجتمع الدراسة:** يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين بمديرية التوزيع أدرار بمختلف الرتب والوظائف

**عينة الدراسة:** قمنا باختيار عينة عشوائية تقدر ب: 90 إطارا. أسترجع منها 58 استمارة أي بنسبة 64.4% من العينة المختارة الصالحة للدراسة والقابلة للتحليل الإحصائي.

**نموذج الدراسة:** بالاعتماد على الأدبيات السابقة والدراسات النظرية التي بحثت في أبعاد رأس المال الفكري ومكوناته وبعد الاطلاع على بعض الدراسات الميدانية بالخصوص، وعلى ضوء إشكالية الدراسة وأهدافها تم اختيار أبعاد كل من المتغير

المستقل رأس المال الفكري والمتغير التابع الأداء الإستراتيجي كما هو موضح في الشكل:

شكل 01: نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الباحثين

**أداة الدراسة:** اعتمدنا على الاستبيان لمعرفة العلاقة بين متغيرات الدراسة اشتمل الاستبيان رسالة وجهت إلى المبحوثين لحثهم على الإجابة بكل دقة وموضوعية، حيث تكون استبيان الدراسة من قسمين رئيسيين:

القسم الأول: عبارة عن المعلومات الشخصية للمستجيب (النوع، العمر، المؤهل العلمي، المستوى الوظيفي، سنوات الخبرة).

القسم الثاني: عبارة عن محاور الدراسة: المحور الأول خاص برأس المال الفكري أما المحور الثاني فيعالج الأداء الإستراتيجي للموارد البشرية.

**أدوات التحليل الإحصائي:** بعد أن تم تبويب البيانات وإدخالها في الحاسب الآلي استخدم برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتم الاعتماد على الأساليب الإحصائية التالية لتحليل البيانات:

**معامل الارتباط:** للتأكد من الصدق البنائي وصدق الاتساق الداخلي وإثبات أن المقياس يقيس ما وضع لقياسه، وتم استخدام معامل الارتباط بيرسون في تحديد العلاقة والارتباط بين متغيرات الدراسة.

معامل الثبات: الذي يعكس استقرار القياس وعدم تناقضه مع نفسه أين يعطي نفس النتائج في حالة إعادة تطبيقه على نفس العينة.

التكرارات: لمعرفة تكرار كل بديل من بدائل أسئلة الإستهيين .

النسب المئوية: لمعرفة نسب اختيار كل بديل من بدائل أسئلة الإستهيين .

المتوسط الحسابي: للحصول على متوسط إجابات أفراد العينة على أسئلة الإستهيين .

الانحراف المعياري: الذي يمكن من معرفة مدى التشتت المطلق بين المتوسطات الحسابية.

### ثبات أداة الإستهيين

ثبات أداة الإستهيين: من أجل التأكد من ثبات أداة الإستهيين نستخدم معامل

الثبات (ألفا كرونباخ) والجدول الموالي يوضح ذلك:

### الجدول 01: معامل الثبات ألفا كرونباخ لمحاور الاستهيين

المحاور	عدد العبارات	معامل الثبات
رأس المال الفكري	27	0.898
الأداء الإستراتيجي	37	0.957
مجموع المحاور	64	0.965

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss

نلاحظ من الجدول أن كل الأبعاد حققت الثبات باعتبار ألفا كرونباخ فاق

70 % حيث أن معامل الثبات ألفا كرونباخ للمحور الأول 0.935، والمحور الثاني

معامل الثبات ألفا كرونباخ بلغ 0.951 وبالتالي فإن ثبات الأداة محقق.

### تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة

تتضمن هذه الدراسة عرض لتحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة وذلك

من خلال الإجابة على أسئلة الدراسة واستعراض أبرز النتائج التي تم التوصل إليها

من خلال تحليل محاور الاستبيان والوقوف على المتغيرات الديمغرافية (الجنس، السن، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة)، لذا تم إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات المتجمعة من استبانة الدراسة باستخدام الحزم الإحصائية للدراسات الاجتماعية spss للحصول على نتائج النتائج.

خصائص عينة الدراسة من حيث الجنس: الجدول التالي يوضح توزيع أفراد العينة وفقا لمعيار الجنس (ذكر، أنثى)

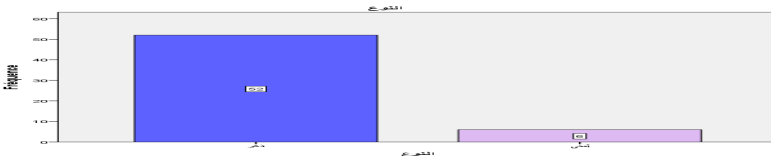
الجدول 02: خصائص عينة الدراسة من حيث الجنس والنوع

الجنس	التكرار	النسب المئوية
ذكر	52	89.7%
أنثى	6	10.3%
المجموع	58	100%

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss

نجد أن معظم المبحوثين ذكور بنسبة 89.7 و الإناث بنسبة 10.3 وهذا راجع لطبيعة النشاط بالمؤسسة وهو ما يوضحه الرسم البياني الموالي:

شكل 02: توزيع أفراد العينة وفقا لمعيار الجنس والنوع



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss

خصائص عينة الدراسة من حيث السن: الجدول التالي يوضح توزيع أفراد العينة من حيث السن

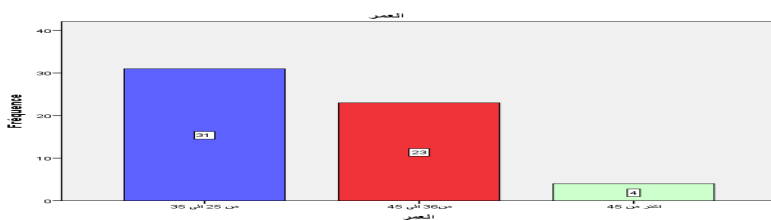
الجدول 03: خصائص عينة الدراسة من حيث السن

النسبة %	التكرار	الفئة
00	0	أقل من 25
53.4	31	من 25 إلى 35
39.7	23	من 36 إلى 45
6.9	4	أكثر من 45
100	58	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول يظهر لنا أن أكبر نسبة هي الفئة الثانية (من 25 إلى 35) بنسبة 53.4 تليها الفئة الثالثة (من 36 إلى 45) بنسبة 39.7 ثم الفئة الرابعة (أكثر من 45) بنسبة 6.9 وأخيرا الفئة الأولى (أقل من 25) بنسبة 00 أي جميع أفراد العينة يفوق سنهم 24 سنة و متوسط الاعمار من الفئة الفتية و هذا يعزى لكون أن المؤسسة تنتهج استراتيجية توظيف الكفاءات الفتية والرسم البياني الموالي يوضح نسب توزيع الأفراد وفقا لمعيار السن.

### الشكل 03: توزيع أفراد العينة وفقا لمعيار السن



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss

خصائص عينة الدراسة من حيث المؤهل العلمي: الجدول الموالي يوضح توزيع أفراد العينة من حيث المؤهل العلمي

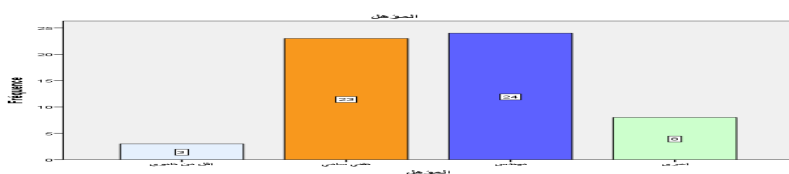
### الجدول 04: خصائص عينة الدراسة من حيث المؤهل العلمي

النسبة المئوية	التكرار	المؤهل العلمي
5.2	3	أقل من ثانوي
39.7	23	تقني سامي
41.4	24	مهندس
13.8	8	أخرى
100	58	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss

يوضح الجدول أن أفراد عينة الدراسة متباينة حسب متغير المؤهل العلمي حيث بلغت نسبة الأفراد الحاملون لشهادة مهندس 41.4 كأعلى نسبة تليها نسبة الحاملون لشهادة تقني سامي 39.7 ثم شهادات أخرى بنسبة 13.7 وأخير الأفراد دون مستوى الثانوي بنسبة 5.2. وهذا ما يفسر أن المؤسسة تملك إطارات ذات كفاءة في مواردها البشرية، والرسم البياني الموالم يوضح نسب توزيع الأفراد وفقا لمعيار المؤهل العلمي.

الشكل 04: توزيع أفراد العينة وفقا لمعيار المؤهل العلمي.



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss

خصائص عينة الدراسة من حيث سنوات الخبرة: الجدول الموالم يوضح توزيع أفراد العينة وفقا لمعيار سنوات الخبرة

الجدول 06: خصائص عينة الدراسة من حيث سنوات الخبرة

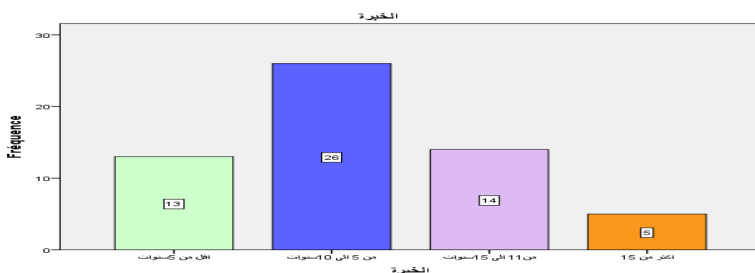
النسب المئوية	التكرار	سنوات الخبرة
---------------	---------	--------------

22.4	13	أقل من 5 سنوات
44.8	26	من 5 - 10 سنوات
24.1	14	من 11 - 15 سنوات
8.6	5	أكثر من 15 سنوات
100	58	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول يتضح أن معظم أفراد العينة تتراوح خبرتهم ما بين (5-10 سنوات) بنسبة 44.8، أما الأفراد الذين تتراوح خبرتهم ما بين (11-15 سنوات) بلغت نسبتهم 24.1، يليها الأفراد ذوي الخبرة (أقل من 5 سنوات) بنسبة 22.4، وأخيرا الأفراد الذين تفوق خبرتهم 15 سنة بنسبة مئوية 8.6 ما يعادل 5 أفراد فقط. والرسم البياني الموالي يوضح نسب توزيع أفراد العينة حسب معيار سنوات الخبرة.

#### الشكل 06: توزيع أفراد العينة حسب معيار سنوات الخبرة



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss

#### المطلب الثالث: اختبار الفرضيات ومناقشة نتائج الدراسة

نقوم باختبار فرضيات الدراسة من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة واستعراض النتائج إذ تم التوصل إليها ومناقشتها للتأكد من وجود أو عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين متغيرات الدراسة



الفرضية الرئيسية الأولى: لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد رأس المال الفكري والأداء الاستراتيجي عند مستوى معنوية 0.05.

**الجدول 07: الارتباط بين رأس المال الفكري والأداء الاستراتيجي للموارد البشرية**

المحاور	درجة الارتباط	قيمة sig
رأس المال الفكري/ الأداء الاستراتيجي	0.796	0.00

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss

يبين الجدول أن معامل الارتباط يساوي 0.796 عند القيمة الاحتمالية 0.00

وهي أقل من 0.05 وهذا يدل على وجود علاقة موجبة قوية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الفكري والأداء الاستراتيجي وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة القائلة " توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد رأس المال الفكري والأداء الاستراتيجي عند مستوى معنوية 0.05".

الفرضية الرئيسية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد رأس المال الفكري على الأداء الاستراتيجي عند مستوى معنوية 0.05 لدى مؤسسة سونلغاز.

**الجدول 08: نتائج الانحدار لأثر أبعاد رأس المال الفكري على الأداء الاستراتيجي**

النموذج	R	R*	F	Sig F
الانحدار	0.846	0.716	45.34	0.00
الأبعاد	B	الانحراف	T	Sig T
رأس المال البشري	0.172	0.364	0.802	0.07
رأس المال الهيكلي	0.278	0.435	3.596	0.00
رأس المال الزبائني	0.399	0.56	4.847	0.00

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss

يبين الجدول إلى أن معامل الارتباط  $R=0.846$  يشير إلى العلاقة بين المتغير المستقل والتابع حيث أن قيمة  $F=45.34\%$  المحسوبة بمستوى دلالة 0.00 وهو أقل من 0.05 كما يظهر أن قيمة معامل التحديد  $R^*=0.716$  يشير إلى أن  $71.6\%$  من التباين في الأداء يمكن تفسيره من خلال التباين في أبعاد رأس المال الفكري والباقي راجع إلى عوامل أخرى.

أما جدول الأبعاد فقد أظهر أن  $B=0.172$  عند بعد رأس المال البشري وقيمة  $t$  عنده 1.802 بمستوى دلالة 0.07 مما يشير أن أثر البعد غير معنوي، كما يظهر أن  $B=0.278$  عند بعد رأس المال الهيكلي وقيمة  $t$  عنده 3.596 بمستوى دلالة 0.00 مما يشير أن أثر البعد معنوي، و يظهر أن  $B=0.399$  عند رأس المال الزبائني وقيمة  $t$  عنده 4.847 بمستوى دلالة 0.00 مما يشير أن أثر البعد معنوي . بناء على ما سبق نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد رأس المال الفكري على الأداء الاستراتيجي عند مستوى معنوية 0.05 .

#### 4. خاتمة:

أن رأس المال الفكري لازال يخضع لاجتهادات من حيث المفهوم والقياس كما يسود الاتفاق بين الكتاب أن رأس المال الفكري أصل إداري من أصول المنظمة، و أن أهم مصادر الميزات التنافسية لمنظمات اليوم هو ما تحوزه هذه المنظمات من قوى ذهنية تحقق لها التفوق والثروة وهو أساس تكوين قيمة مضافة وأساس الاختلاف بين القيمة الدفترية للمنظمة وقيمتها في السوق.

تأسيساً على نتائج البحث وفي إطار التقرب من الإطار النظري والدراسات السابقة فضلاً عن التساؤلات البحثية وفرضيات الدراسة ونتائج التحقق منها يمكن الخلاص إلى مجموعة من النتائج:

✍ إن تفعيل رأس المال الفكري بجميع أبعاده بمؤسسة سونلغاز يؤثر إيجاباً على الأداء الإستراتيجي للعاملين.

✍ هناك اهتمام واضح برأس المال الفكري وأبعاده لدى المؤسسة محل الدراسة إلا أنه غير كافي خصوصاً الاهتمام برأس المال البشري

✍ تعاني المؤسسة من نقص في مقومات رأس المال الهيكلي حسب إجابات أفراد عينة الدراسة

✍ يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لأبعاد رأس المال الفكري على الأداء الإستراتيجي للموارد البشرية

✍ توجد علاقة ارتباطية لأبعاد رأس المال الفكري على الأداء الإستراتيجي.  
التوصيات: يوصي البحث بعدة نقاط أهمها

- بناء ثقافة تنظيمية إيجابية حول رأس المال الفكري ونشرها وتعزيزها .
- تطوير الهيكل التنظيمي بشكل يتناسب والكفاءة الإدارية في بيئة العمل.

## المراجع

1. صالح عادل حرحوش، أحمد علي، رأس المال الفكري، المنظمة العلمية للتنمية الإدارية العدد 37، مصر، 2003، ص181
2. إبراهيم بشري، أثر رأس المال الفكري على أبعاد جودة لسلعة، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد48، 2016، ص 166
3. عبد الهادي ميسون علي، رأس المال الفكري ودوره في جودة الأداء المؤسسي ، رسالة ماجستير، غزة ، 2017 ، ص 137
4. مريم زلماط، دور رأس المال الفكري في إستمرارية المؤسسة دراسة حالة بعض المؤسسات بولاية سيدي بلعباس، أطروحة دكتوراه، الجزائر، 2017، ص 59.
5. نجم عبود نجم، إدارة المعرفة، المفاهيم الاستراتيجية والعمليات، دار الوراق، الطبعة الثانية، عمان، 2008 ، ص 121

6. الندواوي عبد العزيز بدر، عولمة إدارة الموارد البشرية ، دار الميسرة للنشر والتوزيع ،عمان، 2009، ص 83
7. الغالبي وائل و محمد صبحي و طاهر محسن، سلسلة إدارة الأداء الإستراتيجي ، أساسيات الأداء وبطاقة التقييم المتوازن ، دار وائل للنشر ،عمان، 2009، ص 120
8. الكرخي مجيد، مؤشرات الأداء ، دار المناهج للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى ، عمان، 2015، ص 71
9. إبراهيم بن يمة ، التدقيق الإستراتيجي ودوره في تحسين أداء المؤسسة الإقتصادية ، دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات ، رسالة ماجستير، الجزائر، 2018. ص 118
10. داود جمال، الأداء الإتراتيحي ، دراسات وبحوث، المنصة العربية للتنكمية الإدارية ، مصر، العدد488، 2010. ص 59
11. إدريس طاهر محسن الغالبي و وائل محمد ، الإدارة الإستراتيجية منظور منهجي متكامل، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى الأردن، 2005، ص 191
12. الحمداني علي أكرم علي عبد الله و ناهدة إسماعيل عبد الله، رأس المال الفكري وأثره في إدارة أداء العاملين مجلة تنمية الرافدين، العدد32، 2010 ، ص 27
13. حسونة فيصل ، إدارة الموارد البشرية ، دار أسامة للنشر والتوزيع ، الأردن ، 2010، ص 177
14. دحو عامر حاج، التدقيق القائم على تقييم مخاطر الرقابة الداخلية ودوره في حسين أداء المؤسسة الإقتصادية، أطروحة دكتوراه ، الجزائر ، 2018. ص 43
15. جودة محفوظ أحمد، إدارة الموارد البشرية ، دار وائل النشر والتوزيع ، الأردن، 2010، ص 209
16. مساعدة ماجد عبد الهادي ، الإدارة الإستراتيجية ، مفاهيم عمليات حالات تطبيقية ، دار الميسرة للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، 2017، ص 122
17. سعود عبدالباري إبراهيم و ناصر محمد، الإدارة الإستراتيجية في القرن الحادي والعشرون ، دار وائل للنشر ، الأردن، 2014. ص 68