

أثر إدارة رأس المال الفكري في تحسين أداء المؤسسات الاقتصادية

د/ بن واضح الهاشمي
د/ بيبصار عبد المطلب
جامعة المسيلة

تاريخ النشر: 2018-12-10

تاريخ القبول: 2018-10-07

تاريخ الإرسال: 2018-02-24

Abstract :

This study is designed to attempt to highlight the impact of intellectual capital management in improving the performance of economic institutions, where the search field study of a sample of the existing economic institutions in the industrial area in the tear, to achieve this in practice, the collection and analysis of guest (83) a factor of six administrative staff located in the industrial area of msila economic institutions, and the collection of data through the application form has been designed as a tool to measure the model of the study, the study used Descriptive and Inferential statistical methods to test to infuse more clarity, the most prominent of the findings of the study that there is an interest in the management of intellectual capital and the institutions under study, there are also linked to the impact of the positive link with statistical significance between the Department of intellectual capital and improve the performance of these institutions.

Keywords: Intellectual Capital, performance, improved performance, and economic institutions.

المخلص :

تهدف هذه الدراسة إلى محاولة إبراز أثر إدارة رأس المال الفكري في تحسين أداء المؤسسات الاقتصادية، حيث تناول البحث دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الاقتصادية المتواجدة بالمنطقة الصناعية بولاية المسيلة، ولتحقيق ذلك من الناحية العملية فقد تم جمع وتحليل آراء (83) عاملا من العاملين الإداريين المتواجدين في ستة مؤسسات اقتصادية بالمنطقة الصناعية المسيلة، وتم جمع البيانات عن طريق إستمارة تم تصميمها كأداة لقياس نموذج الدراسة، واستخدمت الدراسة الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية لاختبار فرضياتها، ومن أبرز ما توصلت إليه الدراسة أن هناك اهتمام بإدارة رأس المال الفكري للمؤسسات محل الدراسة، كما توجد علاقة تأثير وارتباط موجبة وذات دلالة إحصائية بين إدارة رأس المال الفكري وبين تحسين أداء هاته المؤسسات محل الدراسة.

الكلمات المفتاحية: رأس المال الفكري، الأداء، تحسين الأداء، المؤسسات الاقتصادية.

مقدمة

تعتبر إدارة رأس المال الفكري حقل إداري متطور، يعود جذوره إلى منتصف عام 1980، وقد طور بواسطة المنشورات المؤثرة للبروفيسور Davied TeeceK، وهي استخلاص القيمة من الإبداع، وطور على يد المستشار (Karl Eric Seviby) في كتاباته في إدارة المعرفة [1].

فالمدرء مطالبون بفهم وإدراك كل من العناصر الملموسة وغير الملموسة لرأس المال الفكري، وتطوير الممارسات الإدارية التي تدعم هذا الأمر، كما أن إدارة رأس المال الفكري تركز على بناء الأصول الفكرية، والسيطرة عليها من منظور الحوكمة على المشروع.

أولاً: منهجية الدراسة**1- مشكلة الدراسة**

لقد طالبت العديد من الدراسات بالتوجه نحو إدارة رأس المال الفكري حيث الحاجة لوضع قواعد وأليات وإجراءات وضوابط من شأنها العمل على إدارته بشكل فعال، وذلك لما يتميز به من أهمية بالغة في الوقت الحاضر، حيث متطلبات بيئة الأعمال الحديثة، فأوصت تلك الدراسات بأن تكون إدارة رأس المال الفكري هي استراتيجية النجاح في المستقبل. بناء على ما تقدم يمكننا صياغة مشكلة البحث الرئيسية كما يلي:

"ما أثر إدارة رأس المال الفكري في تحسين أداء المؤسسات الاقتصادية بولاية المسيلة؟"
وينبثق عن التساؤل الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية:

- هل توجد علاقة ارتباط معنوية بين إدارة رأس المال الفكري وتحسين الأداء للمؤسسات الاقتصادية بولاية المسيلة؟.
 - هل توجد علاقة تأثير معنوية بين إدارة رأس المال الفكري وتحسين أداء المؤسسات الاقتصادية بولاية المسيلة؟.
- 2- فرضيات الدراسة للإجابة على إشكالية الدراسة تم صياغة الفرضية الرئيسية التالية:** "تساهم إدارة رأس المال الفكري في تحسين أداء المؤسسات الاقتصادية بولاية المسيلة" وتنبثق عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:
- توجد علاقة ارتباط معنوية ما بين إدارة رأس المال الفكري وتحسين أداء المؤسسات الاقتصادية بولاية المسيلة.
 - توجد علاقة تأثير معنوية ما بين إدارة رأس المال الفكري وتحسين أداء المؤسسات الاقتصادية بولاية المسيلة.

3- أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الرئيسية التالية:

- إبراز مفهوم رأس المال الفكري وأهميته في منظمات الأعمال.
- التعرف على مفهوم الأداء وأهميته، وكيفية تحسينه عن طريق إدارة رأس المال الفكري.
- اختبار العلاقة بين إدارة رأس المال الفكري وتحسين الأداء.
- تقديم بعض التوصيات في ضوء نتائج الدراسة.

4- المنهج المستخدم وأدوات التحليل:

للإجابة عن إشكالية البحث ومحاولة اختبار صحة الفرضيات سنعتمد على المنهج الوصفي والتحليلي، ويتم استخدام الأدوات والبرامج الاحصائية لاختبار فرضيات البحث.

ثانياً: الإطار النظري للدراسة**1- رأس المال الفكري**

1-1 مفهوم رأس المال الفكري:

لقد تعددت وجهات النظر حول تحديد دلالة لمفهوم رأس المال الفكري باعتباره أحد المفاهيم الحديثة التي ظهرت مع ظهور إقتصاد المعرفة وإدارتها، حيث يراه البعض على أنه "مزيج من القدرات والمهارات التي يتمتع بها العاملون في المنظمة"²، ويراه البعض الآخر بأنه "قدرات متميزة يتمتع بها عدد محدود من الأفراد العاملين في المنظمة، تمكنهم من تقديم إسهامات فكرية تمكن المنظمة من زيادة إنتاجيتها وتحقيق مستويات أداء عالية مقارنة بالمنظمات المماثلة"³، أما تعريف جمعية إدارة رأس المال الفكري¹ لهذا المصطلح فقد تمثل في أنه "المعرفة التي يمكن تحويلها إلى ربح"⁴، أي أن الجمعية في تعريفها أوضحت بأن العناصر الرئيسية المكونة لرأس المال الفكري تتمثل في الموارد البشرية والمعرفة المنسقة والمجمعة والتي يطلق عليها الأصول الفكرية.

ومن خلال ما سبق يمكن القول أن رأس المال الفكري يركز على رأس المال البشري مدعماً بالقدرات المعرفية والتنظيمية والمادية، والتي تمنح المنظمة ميزة تنافسية عن طريق الإبداع والمساهمات الفكرية من أجل تحسين الأداء، كما أن رأس المال الفكري لا يتواجد في مستوى إداري معين، إنما قد يتواجد في جميع المستويات التنظيمية.

1-2 عمليات إدارة رأس المال الفكري:

لقد فسر البعض الأنشطة والعمليات والقرارات التي تعبر عن إدارة رأس المال الفكري من الأنشطة التي تعبر عن رأس المال الفكري، وقد تمثلت في⁵:

- عملية الابتكار: كل منظمة لديها الطريقة والمدخل الخاص بها لتقديم أفكار ابتكارية جديدة، أو لتطوير أفكار قائمة، سواء عن طريق نشاط البحوث أو التطوير أو الإبداع ...
- الدخول في المحفظة: يتم فحص وتقييم الأفكار الابتكارية، فالابتكارات التي تبدو ذات أهمية خاصة بالنسبة للمنظمة في ضوء استراتيجيتها تدخل محفظة الأصول الفكرية.
- محفظة الأصول الفكرية: هي مجموعة من المحافظ التي تحتوي على أنواع مختلفة من الأصول الفكرية، مثلما تجد فكرة رأس المال الفكري جذورها في نظرية رأس المال البشري، فإن فكرة محافظ رأس المال الفكري مستمدة من نماذج المحافظ البشرية⁶.
- تقييم الفرصة: كل ابتكار له فائدة متوقعة يجب أن يتم تقييمه قبل أن يراجع للاستخدام.
- تقييم المنافسين: يركز التقييم التنافسي على الأصول الفكرية للمنافسين وأيضاً على براءات الاختراع لديهم.
- قرارا عدم استخدام الأصل الفكري: قد ينتج عن عملية المراجعة في الخطوة السابقة قرار عدم استخدام الأصل الفكري، وإنما تخزينه حتى يتم تطوير ابتكار آخر.
- قرار التجارية: في هذه المرحلة عند وجود الحاجة إلى ابتكار جديد يحقق إضافة لابتكار موجود، يكون القرار هو هل يكون ذلك من خلال تكنولوجيا داخلية أم خارجية.

¹جمعية إدارة رأس المال الفكري مكونة من إثنين عشر شركة عالمية، تعمل في مجال استخلاص الربح من رأسمالها الفكري، عقدت اجتماعها الأول في جانفي 1995، وذلك بهدف تبادل المعلومات وجهات النظر حول استخلاص القيمة من الأصول غير الملموسة.

2- تحسين الأداء

تقوم فكرة تحسين الأداء على أساس علاج القصور أو الانحراف في الأداء الفعلي والتي قد تعود إلى أي عنصر من عناصر الأداء، ومن ثم تتجه عمليات تحسين الأداء إلى علاج القصور في مدخلات، عمليات، أو مخرجات نظام الأداء أو فيها جميعاً، كذلك تتجه عملية تطوير الأداء إلى التعامل مع ذات العناصر بغرض الارتقاء بها إلى مستويات جديدة وأفضل من الكفاءة والفعالية.

ونستطيع أن نفرق بين التحسين والتطوير في أنه بالإضافة إلى أن التحسين يحاول علاج عيوب في الأداء في المدى القصير والمتوسط، يتجه التطوير إلى ابتكار وإدخال مستويات جديدة وأعلى من الأداء لم تكن موجودة من قبل.

2-1- مفهوم الأداء:

يلخص Carla Mendoza, Pierre Bescos مفهوم الأداء في البعدين التاليين⁷:

✓ الأداء في المنظمة هو كل فقط ما يساهم في تحسين التثائية: قيمة- تكلفة، فليس من الضرورة حسب رأيهما أن نسمى أداء ما يساهم في تخفيض التكلفة أو زيادة القيمة لوحدها .

✓ الأداء في المنظمة هو كل فقط ما يساهم في تحقيق وبلوغ الأهداف الإستراتيجية، أي الأهداف ذات المدى المتوسط والطويل.

إن هذا التعريف للأداء يستند على مفاهيم القيمة والتكلفة وإستراتيجية المنظمة، حيث تتمثل القيمة في الحكم الذي يتبناه السوق (الزبائن) على منفعة الخدمات والمنتجات التي تعرضها المنظمة، إذن يبقى مفهوم الأداء قضية إدراك تبعاً لاستعماله، أي أنه ينتقل بين عدة معاني حسب المستعملين⁸:

- فقد يعني نتيجة العمل عندما يعبر عن درجة إنجاز الأهداف المسطرة من طرف المنظمة.
- قد يعني النجاح، وهذا ما قد يجعله ذو دلالة ذاتية أي أنه يرتبط بالحكم الخاص القيمي للمنظمة (أو الفرد)، فقد يعتبر مستوى أداء معين مرتفعاً بالنسبة لمنظمة (أو فرد) وقد يعتبر منخفضاً بالنسبة لمنظمة (أو فرد) أخرى، وهذا ما يجعل قيمة مفهوم الأداء التطبيقية (عند الممارسة) قابلة للنقاش.

من خلال التعاريف السابقة يمكن القول أن الأداء هو: "قدرة المنظمة على تجسيد أهدافها المسطرة في نتائج فعلية والتي تحققها المنظمة من خلال الاستغلال الأحسن لمواردها المتاحة في ظل ظروف بيئتها الخارجية".

2-2- إجراءات تحسين أداء المؤسسات: يقصد بتحسين الأداء استخدام جميع الموارد المتاحة لتحسين المخرجات وتحقيق التكامل بين التكنولوجيا الصحيحة التي توظف رأس المال بالطريقة المثلى، ويتطلب تحسين الأداء توازن مجموعة من العناصر التي تتمثل في الجودة والإنتاجية، التكنولوجيا، التكلفة، ويؤكد توازن هذه العناصر أن توقعات واحتياجات أصحاب المصلحة في المؤسسة قد أخذت بعين الاعتبار، ويطلق على هذا المنهج المتكامل "إدارة التحسين الشامل"⁹. إن واحد من أهم الأهداف لعملية تقييم الأداء هو تحسين الأداء من خلال الخطوات التالية¹⁰:

أ- **تحديد الأسباب الرئيسية لمشاكل الأداء:** لا بد من تحديد أسباب الانحرافات في أداء العاملين عن الأداء المعياري (تحديد فجوة الأداء).

ب- **تطوير خطة عمل للوصول إلى الحلول:** تمثل خطة العمل اللازمة للتقليل من مشكلات الأداء ووضع الحلول لها بالتعاون بين الإدارة والعاملين من جهة والاستشاريين والاختصاصيين في مجال تطوير وتحسن الأداء من جهة أخرى.

ج- الاتصالات المباشرة: إن الاتصالات بين المشرفين والعاملين ذات أهمية في تحسين الأداء، ولا بد من تحديد محتوى الاتصال وأسلوبه وأنماط الاتصال المناسبة.

د- رأس المال الفكري: في الأونة الأخيرة أدركت معظم المنظمات أن مستقيل المنافسة يكمن في الأفكار والموجودات الفكرية، من خلال إضافة قيمة جديدة مبنية على المعرفة.

ثالثاً: الإطار الميداني للدراسة

1- مجتمع الدراسة

يحتوي مجتمع البحث على عينة من المؤسسات الاقتصادية المتواجدة بالمنطقة الصناعية بولاية المسيلة، تنوعت في مجملها بين المؤسسات العمومية والخاصة، وقد عدد المؤسسات التي تناولتها الدراسة بستة (06) مؤسسات متواجدة بإقليم ولاية المسيلة.

2- أدوات وأساليب الدراسة الميدانية

1-2- بناء الإستبانة: بالاعتماد على بعض الدراسات والمراجع، تم تصميم استبيان لغرض جمع البيانات الأولية من مجتمع الدراسة، ثم توزيعها على العاملين الإداريين في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة، حيث تم توزيع 120 استمارة استرجعت منها 93 استمارة، فيها 83 استمارة صالحة للتحليل، وتشمل أداة الدراسة على العبارات التي تعنى بالموضوع، حيث تضمنت أداة الدراسة خمسة وعشرين (25) عبارة مقسمة على محورين، المحور الأول "إدارة رأس المال الفكري" يحتوي على أربعة عشر (14) عبارة، أما المحور الثاني "تحسين أداء المؤسسات" يحتوي على إحدى عشر (11) عبارة، واعتمد في تحديد درجاتها على مقياس ليكرت الخماسي .

2-2- الأسلوب الإحصائي المستخدم في الدراسة: من أجل تحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها، تم استخدام برامج التحليل المسمى بالحزمة الإحصائية للدراسات الاجتماعية SPSS وذلك من أجل حساب المتوسطات الحسابية وكذا إختبار "ت" ومعامل ثبات ألفا كرونباخ، بالإضافة إلى معامل الارتباط والتحديد وكذا تحليل التباين الأحادي AVOVA لتحديد درجة الارتباط...

2-3- ثبات الإستبانة:

تم استخدام معامل ارتباط ألفا كرونباخ¹¹ (Alpha Chronbach)، وذلك حرصاً على انسجام وارتباط فقرات كل محور بعضها ببعض، والتحقق من صلاحية الاستبيان كأداة للدراسة مرة أخرى أو في ظروف مغايرة، ويوضح الجدول التالي نتائج ألفا كرونباخ لجميع فقرات الاستبيان.

الجدول رقم (01): فحص ثبات الاستبيان

N of Items	Cronbach's Alpha
25	20,9

أما بالنسبة للمحور الأول والثاني فكانت النتائج كما في الجدول الموالي:

Nombre d'éléments	Alpha de Cronbach
14	69,8
11	88,0

المصدر: مخرجات من برنامج spss اعتماداً على إجابات أفراد عينة الدراسة.

ومن خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتضح وجود ثبات داخلي بين متغيرات الدراسة حيث بلغت كل النسب أكثر من 70% وبالتالي يتضح أن هنالك إتساق في الأسئلة الموضوعية لدراسة المتغيرات.

وللتأكد من صدق الاستمارة تم الاعتماد على صدق المحكمين الذي يشمل مجموعة من الأساتذة المحاضرين.

2-4- إختبار طبيعية التوزيع:

حتى يتسنى لنا التحليل باستخدام الاختبارات المعلمية يجب أن نختبر طبيعية التوزيع باستخدام Kolmogorov smirnov، ومن خلال النتائج المتحصل عليها، يتضح لنا أن جميع قيم sig لإحصائية Kolmogorov smirnov أكبر من مستوى الدلالة مما يعني أنه يمكن استخدام الاختبارات المعلمية في تحليل الإستبيان.

3- تحليل وتفسير استجابات أفراد عينة الدراسة حول فقرات المحور الأول

يتناول هذا الجزء آراء وإستجابات أفراد الدراسة (العاملين الإداريين في عينة من المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة بالمسيلة) نحو واقع إدارة رأس المال الفكري، وفي سبيل ذلك تم استخدام التكرارات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري، وذلك للتعرف على آراء أفراد الدراسة نحو كل عبارة من العبارات تحت هذا المحور، كما تم استخدام إختبار(ت) في حالة مجموعة واحدة للتعرف على درجة إستجابة أفراد الدراسة وتم دمج جدول ت وجدول المتوسطات في جدول واحد كما يلي:

الجدول رقم(02):إستجابات أفراد الدراسة نحو واقع إدارة رأس المال الفكري في المؤسسات

الرقم	العبارات	N	Moyenne	Ecart type	t	Sig. (bilatérale)
01	تعمل المؤسسة على دعم العمليات الابتكارية	83	3,59	,963	5,584	,000
02	تعمل المؤسسة على إستقطاب العاملين ذوي المهارات والمعارف المتنوعة	83	3,58	1,001	5,261	,000
03	تعتمد المؤسسة على المعرفة بكثافة	83	3,39	1,167	3,010	,003
04	تعمل المؤسسة على زيادة قدرتها في تفعيل أصولها الفكرية	83	3,13	1,177	1,026	300,
05	تعمل المؤسسة على هيكلة أصولها الفكرية	83	3,33	1,037	2,857	,005
06	تعمل الإدارة على مكافأة الموظفين عند المبادرة بفكرة أو أسلوب خلاق	83	3,24	,995	2,206	,030
07	تشجع إدارة المؤسسة المشاركة الجماعية في حل المشكلات	83	3,81	,803	9,155	,000
08	تمتلك المؤسسة أنظمة معلومات تتسم بالحدثة	83	3,47	1,097	3,902	,000
09	هناك تنظيم واضح لأقسام العمل في المؤسسة	83	3,58	1,037	5,079	,000
10	يتميز الهيكل التنظيمي للمؤسسة بدرجة عالية من المرونة والوضوح	83	4,04	,803	11,754	,000
11	هناك تفويض واسع للسلطات	83	3,76	1,054	6,558	,000
12	تسعى المؤسسة دائما إلى تقليل وقت حل مشاكل الزبائن	83	3,58	1,001	5,261	,000
13	لدى المؤسسة قاعدة بيانات كاملة حول الموردين تعمل على تحديثها باستمرار	83	3,69	,987	6,340	,000
14	تهتم المؤسسة بدراسة تغيرات البيئة التنافسية	83	3,72	,915	7,199	,000
	المحور الأول: إدارة رأس المال الفكري	83	3,6566	,68489	8,734	,000

المصدر: مخرجات من برنامج spss اعتمادا على إجابات أفراد عينة الدراسة.

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أفراد عينة البحث

موافقون على ما جاء في محور "واقع إدارة رأس المال الفكري"، وبشكل ذي دلالة

إحصائية (قيمة الإحصاء $t=8.734$ ومستوى الدلالة المحسوب ($\text{sig}=0.000$) أقل من مستوى الدلالة النظري والمحدد بـ 0.05)، في حين بلغ المتوسط الحسابي العام (3.6566) وهو متوسط يقع ضمن الفئة الرابعة من مقياس ليكرت الخماسي والتي تشير إلى الخيار "موافق"، وبانحراف معياري قدره 0.68489 الذي يظهر تشتت ضعيف، مما يدل على تمركز الإجابات وعدم تشتتها، ويمكن تفسير ذلك بأن المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة تولي اهتماما كافيا لإدارة رأس مالها الفكري، حيث احتلت العبارة رقم (11) المرتبة الأولى من حيث واقعها ودرجة قبولها لدى عينة الدراسة، وكل العبارات ذات دلالة إحصائية ماعدا العبارة لأن مستوى الدلالة المحسوب أقل من مستوى الدلالة النظري والمحدد بـ 0.05 .

4- تحليل وتفسير استجابات أفراد عينة الدراسة حول فقرات المحور الثاني:

يتناول هذا الجزء آراء وإستجابات أفراد الدراسة (العاملين الإداريين في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة) نحو تحسين الأداء فيها، وتم استخدام نفس أدوات التحليل الإحصائي المستعملة في الجدول السابق، وكانت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (03): إستجابات أفراد الدراسة نحو تحسين الأداء في المؤسسات

الرقم	العبارات	N	Moyenne	Ecart type	t	Sig. (bilatérale)
01	تقوم إدارة المؤسسة بتوفير بيئة ملائمة ليصل موظفوها إلى مستوى أداء متميز	83	3,34	,991	3,101	,003
02	تعمل إدارة المؤسسة بمنح المكافآت لمستوى الأداء الجيد التي يحققها الموظفين	83	3,37	1,090	3,122	,002
03	تعمل إدارة المؤسسة على إعادة تأهيل الموظفين ذوي الأداء المتدني	83	3,34	,991	3,101	,003
04	تعمل إدارة المؤسسة على توفير دليل لوصف الوظائف بهدف تحقيق أفضل أداء	83	3,51	,889	5,188	,000
05	تستخدم إدارة المؤسسة أساليب متطورة في تقييم أداء الموظفين	83	3,25	1,146	2,011	,048
06	تستخدم إدارة المؤسسة أسلوب إتصال مباشر وفعال مع عاملينا	83	3,39	,948	3,706	,000
07	تعمل المؤسسة على الاستثمار في موجوداتها الفكرية	83	3,55	1,051	4,806	,000
08	تقوم إدارة المؤسسة بالأخذ بنتائج التقييم بوضع خطط تدريب على كافة المستويات	83	3,70	1,009	6,310	,000
09	تعمل إدارة المؤسسة على إزالة العوائق وتعزيز النواحي الإيجابية في العمل	83	3,73	,885	7,569	,000
10	لديك الرغبة في تنمية قدراتك و تطوير وتحسين أداء المؤسسة	83	3,31	,825	3,458	,001
11	تؤكد إدارة المؤسسة على ترسيخ ثقافة أهمية الجودة في العمل	83	3,37	1,021	3,334	,001
	المحور الثاني: تحسين أداء المؤسسات	83	3,3554	,84655	3,825	,000

المصدر: مخرجات من برنامج spss اعتمادا على إجابات أفراد عينة الدراسة.

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أفراد عينة البحث موافقون على ما جاء في محور "تحسين أداء المؤسسات"، وبشكل ذي دلالة إحصائية (قيمة الإحصاء $t=3.825$ ومستوى الدلالة المحسوب $\text{sig}=0.000$ أقل من مستوى الدلالة النظري والمحدد بـ 0.05) حيث بلغ المتوسط الحسابي العام 3.3554 وهو متوسط يقع ضمن الفئة الثالثة التي يتجه أفرادها إلى الحياد، وبانحراف معياري قدره 0.84655 الذي يظهر تشتت ضعيف، مما يدل على تمركز الإجابات وعدم تشتتها، إلى أن قيمة الاحصاء $t=3.825$ أكبر من القيمة الجدولية، مما يبرز إتجاه أفراد عينة الدراسة نحو القبول العام على فقرات هذا المحور، ويمكن تفسير ذلك أن المؤسسات تسعى إلى تحسين الأداء لها من خلال محاولة التحكم في

متغيراته والتي نجد أن أهمها إزالة العوائق وتعزيز النواحي الإيجابية في العمل، وكذا الاستثمار في موجوداتها الفكرية، بالإضافة إلى العمل على الأخذ بنتائج تقييم العاملين لديها

5- اختبار فرضيات الدراسة

لاختبار الفرضية الرئيسية للبحث: تساهم إدارة رأس المال الفكري في تحسين أداء المؤسسات الاقتصادية بولاية المسيلة، تم الاعتماد على فرضيتين فرعيتين، وقد استعمل نموذج الانحدار البسيط بالنسبة لاختبار الفرضية الفرعية الأولى، ومعامل التحديد ANOVA واختبار الفرضية الفرعية الثانية.

1-5- اختبار الفرضية الفرعية الأولى: "توجد علاقة ارتباط معنوية ما بين إدارة رأس المال الفكري وتحسين الأداء للمؤسسات الاقتصادية بولاية المسيلة".

ولاختبار مدى صحة الفرضية الفرعية الأولى تم حساب معامل الارتباط بين المتغيرين الاستثمار في رأس المال البشري الذي يعتبر متغير مستقل والمتغير التابع المتمثل في الأداء المتميز، حيث تم الحصول على النتائج التالية:

الجدول رقم (04): معامل الارتباط بين المتغيرين

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
(Constante)	1.085	442,		2.457	0.01
المحور الأول: إدارة رأس المال الفكري	621,	119,	502,	5.228	,000

المصدر: مخرجات من برنامج spss اعتمادا على إجابات أفراد عينة الدراسة.

بما أن $0.05 < sig$ نستنتج أن المعلمتان معنويتان، مما يدل على أن النموذج ذو جودة فإذا رمزنا إلى تحسين الأداء بالرمز Y ، وإدارة رأس المال الفكري بالرمز x تكون صيغة الارتباط بينهما حسب نتائج الجدول السابق كما يلي: $Y=1.085 + 0.621X$ وهي علاقة ارتباط تدل على وجود ارتباط بينهما، ونستنتج قبول الفرضية الفرعية الأولى، أي أنه توجد علاقة ارتباط معنوية بين إدارة رأس المال الفكري وتحسين الأداء للمؤسسات الاقتصادية بولاية المسيلة.

2-5- اختبار الفرضية الفرعية الثانية: "توجد علاقة تأثير معنوية ما بين إدارة رأس المال الفكري وتحسين الأداء للمؤسسات الاقتصادية بولاية المسيلة".

الجدول رقم (05): معامل التحديد

Erreur standard de l'estimation	R-deux ajusté	R-deux	R	Modèle
73652,	243,	252,	^a 502,	1

a. Valeurs prédites : (constantes), المحور الأول: إدارة رأس المال الفكري

المصدر: مخرجات من برنامج spss اعتمادا على إجابات أفراد عينة الدراسة.

يتضح من خلال حساب معامل التحديد أن 25.2% من التغيرات في تحسين الأداء ناتجة عن التغير في إدارة رأس المال الفكري، و74.8% الباقى ناتجة عن عوامل أخرى ، كما هو واضح في الجدول أعلاه

وبالاستعانة بجدول تحليل التباين ANOVA يتضح لنا أن مستوى الدلالة المحسوب أقل من مستوى الدلالة النظري ($sig=0.00 < 0.05$) مما يدل على وجود تأثير ذو معنوية إحصائية للإستثمار في رأس المال البشري على الأداء المتميز كما يوضحه الجدول الموالي

^aANOVA الجدول رقم (06): جدول

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
Régression	14.825	1	825,14	27.329	,000 ^b

Résidu	940,43	81	542,		
Total	765,58	82			

a. Variable dépendante : تحسين أداء المؤسسات

b. Valeurs prédites : (constantes),

المصدر: مخرجات من برنامج spss اعتمادا على إجابات أفراد عينة الدراسة

وهنا يمكن قبول الفرضية الفرعية الثانية، أي أنه توجد علاقة تأثير معنوية ما بين إدارة رأس المال الفكري وتحسين الأداء للمؤسسات الاقتصادية بولاية المسيلة".، مما يؤول إلى رفض فرضية العدم.

ومن خلال ما سبق يمكن القول أن هناك دور فعال لإدارة رأس المال الفكري على مستوى المؤسسات الاقتصادية بولاية المسيلة، يؤدي إلى تحسين الأداء لهاته المؤسسات، مما يثبت صحة تحقق الفرضية الرئيسية، أي أن هناك مساهمة لإدارة رأس المال الفكري في تحسين أداء المؤسسات الاقتصادية بولاية المسيلة

6- الخاتمة

يمكن إبراز أهم نتائج هذه الدراسة في النقاط التالية:

- إن وجود رأس المال الفكري يعد مفتاحا أساسيا للتعامل مع التحديات الإدارية المعاصرة، ومن ثم جني فوائدها المختلفة وتحقيق التفوق التنافسي للمنظمة من جهة، والإفادة من معطيات هذه التحديات لتطوير قدراته وإمكانيته الابتكارية والإبداعية من جهة أخرى.
- تتولد لدى المؤسسة نتيجة حيازتها للمكونات المتميزة لرأس المال الفكري ميزة تنافسية مدعومة بعناصرها المتمثلة في الجودة المتفوقة والكفاءة المتفوقة، إضافة إلى الإبداع والإستجابة المتفوقة تؤدي إلى تحقيق مستوى مقبول من الأداء للمنظمة.
- تتناسب المؤسسات محل الدراسة نظام معلومات ينسجم بالحدثة، كما أن الهيكل التنظيمي يتميز بنوع عالي من المرونة والوضوح.
- تبين أن هناك توجه إيجابي لدى عينة أفراد الدراسة بشأن مؤشرات تحسين الأداء.
- أظهرت النتائج أن واقع كل إدارة رأس المال الفكري وتحسين أداء المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة هو واقع مقبول لدى أغلب العاملين.
- أظهرت نتائج البحث التحليلية أن هناك علاقة إرتباط موجبة وذات دلالة إحصائية بين إدارة رأس المال الفكري وتحسين أداء المؤسسات.
- اتضح من نتائج البحث أن هناك علاقة تأثير معنوية للمتغيرات المستقلة والمتمثلة في إدارة رأس المال الفكري على تحسين أداء المؤسسات الاقتصادية.
- وفي ضوء النتائج السابقة نورد مجموعة من التوصيات التي نأمل أن تكون محط عناية المؤسسات محل الدراسة ومنها:
- زيادة الإهتمام بمفهوم وأهمية رأس المال الفكري لزيادة تصور أهميته في كيفية القياس والإفصاح عنه في القوائم المالية.
- استحداث دائرة تسمى "إدارة رأس المال الفكري" تعنى برأس المال الفكري، ومحاولة قياس مستوياته وتطوير سياسات ملائمة لإدارته من خلال التركيز وإحداث التكامل بين جميع مستويات رأس المال الفكري، وأن تنظر المنظمة لذلك كسلاح تنافسي لها أمام المنظمات الأخرى.

- ضرورة إجراء تقييم دوري للمعرفة لدى العاملين بالمنظمة، وربط نتائج التقييم بنظام الحوافز والمكافآت والترقيات.
 - ضرورة التركيز على عملية صناعة رأس المال الفكري من خلال إعطاء الفرصة أمام الأفراد من أجل إفساح المجال لهم لإبداء آرائهم واقتراحاتهم حول تطوير وتحسين إجراءات العمل، وخلق بيئة إبداعية.
 - على المؤسسات أن تدرك بأن الأهمية لا تكمن في إيجاد رأس المال الفكري بالمؤسسة فقط، وإنما الأهمية تكمن بشكل أساسي في الإدارة الجيدة له، والتي تسمح بتحويل معارفه الضمنية إلى الواقع التطبيقي الذي يسمح بتحقيق الأرباح، وكذا المحافظة عليه.
- الهوامش:**

1 سليمان حسين البشتاوي، إسماعيل أحمد حسين بني طه، أثر رأس المال الفكري في تحسين ربحية شركات الصناعات الدوائية الأردنية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، الجامعة الأردنية، الأردن، 2014، المجلد 10، العدد 02، ص 237.

2 الهلالي الشريبي الهلالي، إدارة رأس المال الفكري وقياسه وتنميته كجزء من إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي، مجلة بحوث التربية النوعية، جامعة المنصورة، مصر، 2011، عدد 22، ص 20.

3 Youndt .M.A, Snell S.A., Dean J.W., Lepak, D.P, Human Resource Management Manufa -cturing Strategy and Firm Performance, Academy of Management Journal, August, 1996, Vol39,p839.

4 رشا الغول، المحاسبة عن رأس المال الفكري: التنظير العلمي والتطبيق العملي، مكتبة الوفاء القانونية، الاسكندرية، 2014، الطبعة الأولى، ص 14.

5 رشا الغول، مرجع سابق، ص ص 39-41.

6 بوقرة رايخ واخرون، واقع رأس المال الفكري في الجامعة الجزائرية: جامعة المسيلة نموذجاً، الأبحاث العمية للمؤتمر العلمي الدولي السنوي الثاني عشر للأعمال: رأس المال البشري في اقتصاد المعرفة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الزيتونة، الأردن، 22-24 أبريل 2013، ص 758.

7 P. BESCOS, C. MENDOZA, Le management de performance, Ed Comptables Malesherbes, Paris, 1994, P219.

8 H. BOISLANDELLE, Dictionnaire de gestion , ed Economica, Paris, 1998, PP: 318- 319 .

9 عبد الله حمد محمد الجساسي، أثر الحوافز المعنوية والمادية في تحسين أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان، رسالة ماجستير، الاكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي، عمان، 2010-2011م، ص 129.

10 سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية "مدخل استراتيجي"، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2011، الطبعة الثانية، ص ص 157، 158.