

إدارة رأس المال الفكري وأثرها على الفعالية التنظيمية للمؤسسة الجزائرية – دراسة تطبيقية على عينة من المؤسسات الجزائرية

أ. بن حمين بوجمعة طالب دكتوراة مخبر تحليل واستشراف الوظائف والمهن جامعة معسكر
أ.د بن عبو الجيلالي مخبر تحليل واستشراف الوظائف والمهن بجامعة معسكر

ملخص: هدفت الدراسة إلى بيان أثر إدارة رأس المال الفكري على الفعالية التنظيمية للمؤسسة الجزائرية ، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بالاستعانة باستبيان يشمل (74) فقرة لدراسة "bontis,2010" لجمع المعلومات الأولية من عينة أفراد تنتمي لـ 21 مؤسسة من المؤسسات الجزائرية (خدمية وغير خدمية) . وفي ضوء ذلك جرى جمع وتحليل البيانات واختبار الفرضيات ، وبعد إجراء عملية التحليل لبيانات الدراسة وفرضياتها توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أبرزها : مستوى معتبر من الموارد الفكرية (رأس المال البشري ، رأس المال الهيكلي ، رأس المال العلاقتي) ، والذي انعكس على ارتفاع معدل الفعالية التنظيمية للمؤسسات محل الدراسة ، وكذا توصل الباحثين إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية لرأس المال الفكري على الفعالية التنظيمية للمؤسسات المدروسة عند مستوى دلالة (0.05%) وسجلنا زيادة أكبر منها بالنسبة للمؤسسات التي تنشط في القطاع الخدمي . وقد قدمت الدراسة عدة توصيات من أهمها استمرار الجامعة بالتأكيد على الالتزام والتطوير المستمر للخطة التعليمية وتحسين البرامج المتبينة من قبل الجامعة لزيادة جودة عملياتها التعليمية .

الكلمات المفتاحية : رأس المال الفكري ، رأس المال البشري ، رأس المال الهيكلي ، رأس المال العلاقتي ، الفعالية التنظيمية .

تصنيف Q15;D23;jel

Abstract : The study aimed to demonstrate the impact of intellectual capital management on the organizational effectiveness of the Algerian institution. In order to achieve the objectives of the study, the researcher used a questionnaire covering (74) paragraphs to study "bontis, 2010" to gather preliminary information from a sample of individuals from 21 Algerian institutions (service and non-service).

In the light of this data collection and analysis of hypotheses, and after the analysis of the study data and hypotheses, the study reached a number of results, most notably: a considerable level of intellectual resources (human capital, structural capital, relational capital) The researchers also found that there is a statistically significant effect of intellectual capital on the organizational effectiveness of the studied institutions at a level of significance (0.05%), and our record is higher than that for institutions that are active in the service sector. The study made several recommendations, the most important of which is the continuation of the university to ensure the commitment and continuous development of the educational plan and improve the programs shown by the university to increase the quality of its educational processes.

Keywords: intellectual capital, human capital, structural capital, relational capital, organizational effectiveness.

Jel Classification Codes: Q15;D23

مقدمة :

لقد تزايد الاهتمام بإدارة رأس المال الفكري في النصف الأخير من القرن العشرين وبخاصة في عقد الثمانينات ، وذلك بسبب الانفجار العلمي والتكنولوجي ، وما صحبه من تغيرات اقتصادية وتوسع كبير في أنماط المؤسسات الرقمية ، وزيادة الدافعية نحو امتلاك أسس وقواعد معرفية من أجل تحقيق مطلبها يستلزم تحقيق مؤشرات تحقيق الفعالية التنظيمية وتطويرها (حمود، 2000).

كما ساهم ازدياد المنافسة العالمية إلى نشوء فكرة المورد الغير الملموس ، حيث كان أول من نشر هذا الإسم هو " John Kenneth Galbraith" في سنة 1969 ، مع أن أول من طالب بالرجوع إلى استعماله هو Stewart سنة 1958 ، في حين كان أول من أطلق دراسة حول رأس المال الفكري هو "Itami" الذي نشر لاحقا مقال بعنوان تنقل الموارد أو الأصول الخفية في اليابان سنة 1980¹. أما الشخص الذي كان له صدى كبير في تبني هذا المصطلح الجديد فكان " Leif Edvinsson" الذي في وقت ما عين أول مدير لرأس المال المعرفي ، هذه الشخصية كان لها الفضل في التأكيد على أهمية الموجودات الفكرية واعتبارها قيمة تفوق قيم الموجودات الملموسة، إضافة إلى اعتبار رأس المال البشري مصدر الإبداع والإبتكار لدى أي مؤسسة²،

كما صرح مستشار الامن القومي الامريكيمقولة جاءت في كتابه "Briginiski" سنة 1983 م في الصيغة الآتية : " Risk (A Nation At) ، أي أن " أن الأمة فيخطر "، حيث قام باختبار مجموعة منطلبة الثانويات لعينة مندولالعالم، تضم اليابان التي جاءت في المقدمة ، ثم بعدها كوريا الجنوبية، وجاءت امريكا في التسلسل ، واستخلص أن الإعتماد على المعرفة ومكونات رأس المال الفكري (بأشكالها الثلاث رأس المال البشري والهيكلية والعلاقاتية) تساهم في خلق الثروة للدول³. كما تكمن أهمية رأس المال الفكري من خلال ما قاله "Stewart" بعض ملاحظاته المفاجئة ، حيث صرح أن بعض الشركات الرائدة في الولايات المتحدة الأمريكية عام 1959 والتي بلغ عددها قرابة 500 شركة ، ومع مطلع الثمانينات من القرن العشرين اختفت تماما عن المنافسة ولم تتوسع ، إضافة إلى ذلك انخفض عدد مستخدميها خلال الفترة الزمنية الممتدة 1979-1994 م من 16.2 مليون عامل إلى 11.5 مليون) ، وحل محل هذه الشركات ضخمة المظهر شركات صغيرة تركز على الموجودات الفكرية أكثر من شيء آخر⁴. وقد قام الباحث (Hall 1992) بدراسة على مستوى 95 مؤسسة بريطانية ، وتبين من خلالها أنه يوجد اتفاق مشترك ما بين رؤساء هذه المؤسسات من حيث إدراكهم لأهمية الموارد الغير الملموسة المختلفة في نجاح المؤسسة⁵. وحسب " David et Autres Autissier" فإن كوكا كولا (Coca-Cola) سنة 2004 كانت تملك رأس المال يبلغ " 100,3 بليون دولار ، منها 16,3 بليون دولار عقارات خاصة ، أما 84 بليون دولار فتمثل قيم غير ظاهرة ، هذه القيم أرجعتها إدارة الشركة إلى قيمة شهرة العلامة بحوالي 67.4 بليون ، إضافة إلى ذلك ، فالعلامة لوحدها تمثل 67% من تقويم بورصة المؤسسة⁶. كما أن شركة إيبام (IBM) قامت بشراء شركة لوتيس (Lotus) ب3.5 مليار دولار والتي لم تكن تساوي سوى 230 مليون دولار. أي بيعت بمبلغ يعادل 15 مرة من قيمتها المحاسبية ، لأن شركة (IBM) كانت تهتم أكثر بالأصول الغير الملموسة ، فهي قد اشترت قاعدة تحتوي على آراء ورضى الملايين من الزبائن من نشاطات مكثفة للبحث والتطوير ، خبرات فرق التطوير ، علامة تجارية ... وبالتالي فقيمة رأس المال الفكري قد تشكل مرات الأضعاف للأصول المادية للشركات التي تعتمد بشكل كبير على المادة الخام المعرفة⁷.

الإطار النظري والدراسات السابقة :

أولاً - ماهية رأس المال الفكري : كلمة "Intellectual" ترجع للعمال الذين لهم مخزون معرفي داخل المؤسسة⁸. أما كلمة "intellectual capital" فقلد تعددت التعاريف كل حسب وجهة صاحبها ومن أهمها نلخصها فيما يلي :

تعريف (Edvinsson, 1997) عرفه بأنه عبارة عن الأصول الغير الملموسة والمكونة من جملة من المعارف، الخبرات العملية، التكنولوجيا التنظيمية، وعلاقات الزبائن والمهارات المهنية المقدمة والضرورية للمنافسة في السوق وتعتبر من أهم محددات القدرة التنافسية للمؤسسة⁹. كما قدم (T. Stewart, 1997) تعريف موجز لرأس المال الفكري ، حيث لخصه في العبارة التالية : "رأس المال الفكري هو المعرفة التي تحول المواد الخام يمكن توظيفها لإنتاج الثروة وتجعلها أكثر قيمة"¹⁰. أما الباحث (Bontis, 1998) فقد عرف رأس المال الفكري على أنه : " حزمة من المواد فكرية ، المعرفة ، المعلومات ، ملكية فكرية وخبرة – التي تستعمل من أجل خلق الثروة "¹¹. كما عرفه "Ulrich, 1998" على أنه : " مجموعة من المهارات التي تتوفر بمعارف واسعة تجعلها قادرة على جعل المؤسسة عالمية من خلال الإستجابة لمتطلبات الزبائن والفرص التي تتيحها التكنولوجيا "¹². كما يعرفه كل من (Jay Liebowitz & Tom Beckman) بأنه : تركيب من رأس المال البشري ورأس المال الهيكلي ، فالأول يتكون من معارف وكفاءات ومؤهلات العاملين لحل مشاكل تواجه الزبائن ، والثاني فهو كل ما تبقى في المنظمة غير العمال (مثل قواعد بيانات ، برامج ، هياكل تنظيمية ...)¹³. وقد تمت منظمة التعاون والتطوير الإقتصادي سنة 1999م تعريف لرأس المال الفكري ، حيث اعتبرته على أنه : " القيمة الاقتصادية لفئتين من الأصول الغير الملموسة لمنظمة معينة : ويتمثل أساسا في رأس مال تنظيمي (هيكلي) ورأس مال بشري "¹⁴. ويعرفه "Sveiby, 1999" على أنه : " عملية تحويل المعرفة التي تمتلكها المؤسسة إلى قيمة مضافة ، فهو عبارة عن طاقة ذهنية تمثل تشكيلة من المعرفة التي تعتبر المواد الأولية الرئيسية لإقتصاد اليوم القائم على المعرفة "¹⁵ أما "Kavida and Sivakoumar, (2010)" فقد اعتبروا رأس المال الفكري عبارة عن حزمة ثمينة من المعرفة "

16

مما سبق يلاحظ أن كل التعريفات السابقة تمكننا من إعتبار رأس المال الفكري على أنه مجموعة من الموارد الغير الملموسة والأفراد الذين تتوفر لديهم قدرات معرفية وتنظيمية تميزهم عن غيرهم من الأفراد يمتلكون مجموعة من القدرات المعرفية والتنظيمية ، تمكنهم هذه القدرات من انتاج الأفكار الجديدة أو تطويرها تمكن المؤسسة من توسيع حصتها السوقية وتعظيم نقاط قوتها ومعالجة ضعفها

ثانيا- مكونات رأس المال الفكري : وأهم التصنيفات و الدراسات التي تناولت مكونات رأس المال الفكري لخصها الباحثين "Sandra M. Sa´nchez-And All" سنة 2007، وهي موضحة في الجدول رقم (01) التالي :

الجدول رقم (01) : ملخص لتصنيفات رأس المال الفكري

الباحث	السنة	المكونات
Becker	1975	رأس المال البشري : المعرفة ، الخبرة ، التعليم . الأصول الملموسة المتبقية لدى الأفراد والمتبقية
Drucker	1985	لأشكال أخرى لرأس المال ، تعدد وصعوبة نماذج القياس ، القوى الفكرية للنشاطات البدنية ، قدرات التعليم والتي يجب الاهتمام بها.
Bourdieu	1986	رأس المال الاجتماعي : الأصول الملموسة : المتواجدة في شبكات والعلاقات والممتلكات الجماعية ،
Coleman	1988	صعوبة القياس والقدرة على خلق القيمة المضافة ، والمهارات الضرورية التي يجب على
Burt	1992	المؤسسة أن تهتم بها.
Kaplan And Norton	1992	رأس المال العملاء ، رأس المال العملياتي الداخلي ، التعلم والتطوير

الحصة السوقية ، الأصول البشرية ، الملكية الفكرية ، أصول البنية التحتية	1996	Brooking
الأصول الغير الملموسة المتضمنة للأفراد : الكفاءات ، القدرات ، التعليم والخبرة والمهارات ، وصنع متغيرات الظروف ، الهيكل الداخلي ، إدارة الهيكل التنظيمي ، المواهب ، النماذج ، قدرات البحث والتطوير ، البرامج الألية ، الهيكل الخارجي : الصورة ، الماركة ، العلاقات مع الزبائن والموردين.	1997	Sveiby
الإبداع ، العلامة التجارية ، تدنية تكاليف الإنتاج ، تقدير وتخفيض القيمة الاستعمال ، تعدد التطبيقات المحتملة المتزامنة .	1997	Bradley
رأس المال البشري ، رأس المال التنظيمي ، رأس المال العلاقتي : الأصول فكرية وغير الفكرية المتميزة بصنع رأس المال البشري المتطلبة إدارة لمختلف الوسائل : رأس المال العلاقتي المتضمنة للعلاقات الداخلية والخارجية لأصحاب المصالح	1997	Ross Et All
رأس المال البشري ، رأس المال الهيكلي ، رأس المال العلاقتي ، المادة الفكرية : المعرفة ، المعلومات ، الملكية الفكرية والخبرة التي يمكن المؤسسة بواسطتها أن تخلق الثروة ، رأس المال العلاقتي يتضمن العلاقات ما بين الموردين والعملاء	1997	Stewart
اقتراحا كل منهما تميز ما بين المصادر الغير الملموسة وتتضمن : الكفاءات : قدرة أداء الفرد ضمن مستويات مختلفة للمؤسسة ، العلاقات : صورة وشهرة المؤسسة ، ولاء العملاء : كل من هذه الموجودات الفردية والجماعية .	1997	Hannes And Lowendahl
رأس المال البشري : العمال والمديرين وكل ما يمكنهم تأديته فرديا أو جماعيا لصالح المؤسسة الأنظمة : وهي التي تتمثل في معارف المؤسسة ، براءات الاختراع المنتظرة ، العقود ، قواعد بيانات ، المعلومات والإنتاج التكنولوجي . الحصة السوقية : العلاقات ما بين المؤسسة والجوانب الداخلية ، الموردين ، الموزعين والعملاء	1997	Edvinsson and Malone
رأس المال البشري ، رأس المال الهيكلي ، رأس المال العلاقتي ، الملكية الفكرية (الأصول المحمية من خلال إطار قانوني).	1997	Bontis
كفاءات والتزام الأفراد العاملين : المعارف والقدرات والمهارات المطبقة من أجل تحقيق أهداف وغايات المؤسسة .	1998	Ulrich
الأفراد والمجتمع الضمنية والمعارف الصريحة.	1998	Nahapiet and Ghoshal
المصادر الغير الملموسة : الملكية الفكرية ، شهرة المحل وقوة العلاقات الداخلية والخارجية العلاقات رأس المال التنظيمي ، كفاءات المورد البشري ، المساهمين الأساسيين : قيمة رأس المال التي يمكن أن يخصص إليهم فقط إذا أمكنهم استخدام الأصول الفكرية.	1999	Granstrand
المعارف التي يمكن أن تحول إلى أرباح ، رأس المال البشري : الأفراد العاملين الذين يتوفرون على قدرات عملية ، معارف ومهارات ، وكل العمليات العاملين المتضمنة للمعارف والتي يستوجب على المؤسسة أن تسعى دائما لاستخدامها ، والأصول الفكرية التي لها دور في خلق كلما تطلب تشفير معارف خاصة برأس المال البشري من أجل أن تستطيع المؤسسة أن تنقل الأصول الفكرية ما بين الأفراد كلما تطلب الحاجة إلى ذلك .	1999	Sullivan
الأصول الغير الملموسة : المعارف ، الكفاءات ، الماركات ، شهرة أو سمعة المحل ، العلاقات مع	2000	Teece

الزبائن ، الملكية الفكرية		
رأس المال البشري : القدرات المعارف والمهارات، والخبرة وشبكات العمل، القدرة على تحقيق الإنتاج المطلوب وجهود التطوير؛ تحفيزات الأفراد : التمرن والطموح، القيادة، تحفيز العمل والإنتاجية :فعالية مجموعة العمل : المساندة ، الاحترام المتبادل ، المشاركة ، المبادئ والقيم : القيادة :وضوح رؤية المؤسسة والقدرات على الالتزام بتحقيق هذه الرؤية . المناخ التنظيمي : الثقافة، حرية على الإبداع، الأمانة والصراحة ، المرونة والاحترام ما بين الأفراد	2000	Mayo
الأصول الفكرية وأصول المعارف : المشيدة من طرف رأس المال البشري ، رأس المال الهيكلي (التنظيمية) ورأس المال العملاء(العلاقاتي). الأصول الثابتة أو المرنة والتي كل منها تدخل وتخرج ضمن عملية خلق القيمة عند رسملة معارفها	2000	Dzinkowski

Source : Wilson j, (2005) Human Resources Development : Learning and Training for Individual and Organisations ,Bell Bain ,Glasgow , p45.

من خلال الجدول رقم (1-7) الموضح أعلاه ومن خلال كل ما سبق ذكره من تصنيفات الباحثين لرأس مال الفكري يتبين أن معظم الباحثين يميلون إلى أن التصنيف الثلاثي لرأس المال الفكري أي أنه يتكون من ثلاث عناصر أساسية ، نلخصها فيما يلي:

1- رأس المال البشري : ويضم كل معارف ومهارات وخبرات الأفراد العاملين بالمؤسسة وكل ماله علاقة بمعارف المورد البشري؛

2- رأس المال الهيكلي : ويضم كل من الهيكل التنظيمي، قواعد بيانات، نظم معلومات....وكل ماله علاقة بالتنظيم الداخلي؛

3- رأس المال العلاقات : ويضم كل العلاقات التي تربط المؤسسة بمورديها وعملائها ومنافسها (الهيكل الخارجي).
ثالثا .قياس رأس المال الفكري :المشكل التي يقع فيها كثير من المسيرين هي تركيزهم على قياس موارد المؤسسة من خلال جوانب ملموسة كاهتمامها بالبيانات والمؤشرات المالية فقط ، لهذا فهي بعض الأحيان المؤسسة تقع في خطأ قياس موارد فكرية دون مراعاة الواقع مما ينتج عن هذا نتائج كارثية¹⁷. وعلى العموم هناك عدة نماذج لقياس رأس المال الفكري ، إلا أننا تقتصر على ما ذكره الباحث "Bontis" سنة 1999م وتطرقة لأربع نماذج مطبقة لقياس رأس المال الفكري ، فلقد حدد الباحث Bontis سنة 1999 نموذج لقياس رأس المال الفكري لشركة "Skandia" التي كان يعمل بها، استنادا لدراسات سبقتة كدراسة (Kaplan&Norton,1992)، وغيرها من الدراسات اعتمدت هذه النماذج الأربع: نظم وهي : نموذج محاسبة الموارد البشرية : HRA، و معامل القيمة الاقتصادية المضافة : Economic Value Added (EVA) ونموذج Skandia Navigator لقياس رأس المال الفكري ، وأخيرا نموذج بطاقة الأداء المتوازن¹⁸.

نماذج القياس	خصائص نموذج القياس	مؤشرات القياس
نموذج محاسبة الموارد البشرية (HRA)	اقترح الباحث "Malhotra, 2003" نموذج كلفة محاسبة الموارد البشرية : أو ما يطلق عليه (Human Resource Costing & Accounting- HRCA) وهدفه حساب الأثر الخفي للتكاليف المرتبطة بالموارد البشرية ،	تقاس عن طريق مساهمة الأصول البشرية في المؤسسة مقسومة على نفقات رواتب المنتفعة ²⁰

	والتي تعمل على تخفيض أرباح الشركة ¹⁹	
يتم حساب القيمة الاقتصادية المضافة من خلال الصيغة التالية : القيمة الاقتصادية المضافة = صافية المبيعات. مصاريف التشغيل رأس المال المستثمر. الضرائب ²² .	قدم الباحث "Stewart" سنة 1997 نموذج مقياس شامل للأداء، والمتمثل في طريقة القيمة الاقتصادية (EVA) باعتبارها أوسع الطرق لقياس الأداء فيمؤسسات الأعمال، فهي مقياس للأداء المالي المتمثل أساسا في الربحية الاقتصادية الناتجة عن دور أصحاب المصالح (المساهمين، العملاء..) في تعظيم الثروة لصالح المؤسسة، وتعتمد إلى حد كبير على نوعية المعلومات المحاسبية المتمثلة في التخطيط المالي، الموازنة الرأسمالية، تحديد الأهداف وعلاقات الاتصال مع حملة الأسهم، وقياس الأداء، ونظم التعويضات والتحفيز لإضافة قيمة مضافة للمؤسسة ²¹ .	و معامل القيمة الاقتصادية المضافة Economic Value Added (EVA) 1997م
مؤشرات لقياس رأس المال الفكري من ²⁵ أ- البعد المالي : ب- جانب العملاء : ج- البعد العملياتي : د- بعد تجديد وتطوير: هـ- البعد البشري :	وفقا لـ "Edvinsson" فإن هذا النموذج يركز على العوامل الخفية لرأس المال البشري والهيكلية عندما تضاف معاشك لرأس المال الفكري، وربط الرؤية الاستراتيجية للكفاءة اتالأساسية للشركة، والتيتعكستكنولوجيا تبادل المعارف وأصول الملكية الفكرية ²³ . و يوضح نموذج "Skandia" عملية لتحليل ديناميكي مسبق لوظائف عناصر رأس المال الفكري المتمثلة أساسا في رأس المال البشري، ورأس المال الهيكلي، والعلاقات المتبادلة المتواجدة بينهما، ومساهمة رأس المال البشري في تطوير رأس	نموذج Skandia Navigator 1997م

نموذج بطاقة الأداء المتوازن (BSC) م 1996 kaplon and Norton	المال العلاقتي ²⁴	أربع مؤشرات قياس : ²⁷ 1- منظور المستهلك 2- المنظور الداخلي؛ 3- منظور التعلم والنمو: 4- المنظور المالي :
	قدم كل من kaplon and Norton بطاقة النقاط المتوازنة، وهي تقوم بمحصلة درجة نجاح المنظمة فيتحقق يقال توازن بين أهدافها المالية وبناء القدرات الذاتية لتحقيق النمو المستهدف في المستقبل، كما تسعى لتتجرم سالة المنظمة وإستراتيجيتها ²⁶ .	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على المراجع المذكورة في الجدول ويعتبر نموذج (Skandia) من أهم النماذج المهمة في قياس رأس المال الفكري ، لأن هذا النموذج يهتم دائما بتطوير وتجديد الموارد الفكرية بشكل مستمر استنادا للبعد البشري باعتباره عنصرا هاما في التوجيه والتنسيق ما بين مختلف الجوانب التي تشكل المؤسسة من خلالها قيمة مضافة .

ثانيا. ماهية الفعالية التنظيمية : لقد تعددت تعريفات الفعالية التنظيمية ، سوف نتطرق لأهمها كما يلي : عرف كل من الباحثين "Yuchtman and Seashore (1967)" الفعالية التنظيمية على أنها عبارة عن : " قدرة المؤسسة على العمل ضمن محيطها من أجل اكتساب موارد ذات قيمة بصعوبة " ²⁸ . كما عرفها باري وميلس " barry- Armendi edgar- w.mills على أنها : " مجموعة من المخرجات التي حققها المؤسسة ، مقارنة مع مجموعة من المدخلات، وهي عبارة عن مؤشر لقياس أعمال المؤسسة ، يحكمه معيارين تحقيق الأهداف ، وإنجاز الأهداف من خلال الموارد المتاحة " ²⁹ . فينفسالاتجاهنجدتعريف " برنارد " (Barnard 1974) " للفعالية التنظيمية على أنها: " الدرجة التي تستطيع فيها المنظمة تحقيق أهدافها " ³⁰ . كما عرفها كل من " Robert E. Quinn and John Rohrbaugh " سنة 1981 على أن الفعالية التنظيمية هي مجموعة من المؤشرات التي تحقق تنافسية للمؤسسة ³¹ . وأضاف هذا التعريف أن الفعالية التنظيمية هي مؤشر هام لتنافسية المؤسسة في السوق . وعرفها كل من (Van de Ven et Morgan, 1980) على أنها عبارة عن : " هي حكم على طبيعة أداء مؤسسة ما " ³² . وفي هذا التعريف يوضح أن الفعالية هي مؤشر هام للحكم على طبيعة الأداء في المؤسسة . كما جاء تعريف "Cameron and Whetten" : " مؤشر عملتقاس من خلاله المؤسسة مسؤولية متعلقة بتحقيق خارطة عمل " ³³ . وأشار الباحث (Anderson, 1988) أن " الفعالية التنظيمية تقيس مستوى انجاز الاهداف، وكيف يمكن للمدراء بلوغ أهدافهم " ³⁴ . و عرف (Robbins, S, 1999) الفعالية التنظيمية على أنها : " قدرة المنظمة على الحصول على الموارد المختلفة واستثمارها بشكل فاعل لتحقيق الأهداف ، وكذلك قدرتها على التوازن والإستقرار " ³⁵ . وعرفها الباحث " محمد قاسم القريوتي " سنة 2000م على أنها " قدرة التنظيم على تحقيق الاهداف طويلة وقصيرة المدى والتي تعكس موازين القوى للجهات ذات التأثير ومصالح الجهات المعنية بالتقييم ومرحلة النمو أو التطور التي يمر بها التنظيم " ³⁶ . وكذلك عرفها خليل محمد حسن شماع على أنها :

" قدرة التنظيم على معالجة المشكلات وأوضاع الظواهر الإدارية والفنية التي تواجههم في تحقيق الأهداف الرسمية التي يمكن الاطلاع عليها هافيا الوثائق الرسمية والتأكد من تنفيذها وإنتاجية وكمية ونوع وحجم المخرجات السلعية والخدمية المقدمة خلال مدة زمنية معينة " ³⁷ . كما ذكر الباحثان صالح مهدي محسن العامري و طاهر محسن منصور الغالي في كتابهما الإدارة الأعمال . (2008 ، ص 398) أن الفعالية التنظيمية تعرف على أنها " الأداء العالي والمستمر لتحقيق الرسالة والأهداف المحددة في نطاقها " ³⁸ . وهناك تعريف ذكره " ناصر القاسمي " للفعالية التنظيمية ، 2011 وهو : " الفعالية التنظيمية هي إنتاج

أكبر كمية في أقل وقت ممكن وبأقصى سرعة ممكنة وبأقل التكاليف ، أو هي فعل الشيء المناسب وفي الوقت والمكان المناسب³⁹.

مما سبق يمكن صياغة التعريف التالي "الفعالية التنظيمية هي قدرة المؤسسة على تحقيق الأهداف الموضوعية ضمن إستراتيجياتها محددة ، وذلك بإستغلال مواردها المتاحة (مالية ، بشرية ، مادية) في أقل وقت ممكن وبأقصى سرعة ممكنة وبأقل التكاليف وفي الوقت المناسب ، مع تكيف سريع ومتواصل مع بيئة شديدة التغير".
ثانيا- مؤشرات قياس الفعالية التنظيمية : هناك صعوبة في تحديد مؤشرات قياس الفعالية التنظيمية وهذا يرجع لطبيعتها وإلى اختلاف وجهات نظر الباحثين في هذا المجال، وسنحاول عرض أهم مؤشرات التي تقيس مستوى الفعالية التنظيمية.

اعتبر بعض الباحثين وعلى رأسهم (Hambrick,1980) أن مؤشرات الفعالية التنظيمية هي عبارة عن مؤشرات إقتصادية مثل الإنتاجية والربحية والكفاءة والنمو...، و البعض الآخر وعلى رأسهم (Narayan and Nath,1993,167) اعتبر مؤشرات الفعالية التنظيمية هي مؤشرات سلوكية مثل المرونة وسهولة الإتصال ما بين العمال، ومستوى ولائهم التنظيمي...⁴⁰.

بينما مزج الباحث "daft," سنة 2001 ما بين المؤشرات السلوكية والمؤشرات الإقتصادية كمؤشرين هامين للفعالية التنظيمية للمؤسسة ولا يمكن فصلهما عن بعضهما البعض ، فالمؤشرات الإقتصادية تظهر في معدلات الإنتاجية والربحية والنمو والتخطيط والإنجاز والرقابة والكفاءة، ومؤشرات سلوكية كمعدلات الغياب ودوران العمل والدوافع والأهداف التنظيمية والتدريب والتطوير والرضى الوظيفي والإستقرار والتكيف ضمن المتغيرات الخارجية وقيمة الموارد البشرية ومشاركة ومهارة الأفراد بوصفها⁴¹.

وبالتالي فالمؤشرات الداخلية للفعالية التنظيمية تظهر في العوامل السلوكية (والتي غالبا تتعلق بالموارد البشري: معدل دوران العمل ، التغيب...) ، أما المؤشرات الخارجية فتظهر في المؤشرات الاقتصادية (معدلات الإنتاجية ، الربحية ،....).

من خلال هذا الكمال هذا المبدأ المعايير التي تستخدم لقياس الفعالية التنظيمية يمكن القول أن الفعالية التنظيمية يمكن النظر إليها بشكل مختلِف، كما يؤكد أيضا على عدم وجود اتفاق حول تعريف محدد لها وكذلك الحال رغم أننا لم نتمكن من التحليل التنظيمي يعتبرونها نقطة الانطلاق، إلا أن الدراسات الموجودة لا تشير إليها بشكل مباشر، وإنما تعامل معها بطريقة ضمنية .

لكن مع كل هذا نستخلص أن كل الدراسات اشتركت في معيارين لقياس الفعالية التنظيمية وهما : أ- مؤشرات إقتصادية : الإنتاجية ، الربحية ، القيمة السوقية ،... ومؤشرات سلوكية : التكيف مع متغيرات العمل ، الرضا الوظيفي ، معدل دوران العمل.

كما أن تعدد المقاربات الخاصة بمصطلح الفعالية التنظيمية (لاختلاف وجهات نظر الباحثين) يجبر الباحث على اختيار مقاربة تنبني عليها الدراسة الحالية ، وكان من المستحسن الأخذ بمقاربة تزيل هذا التعقد والغموض ، وحتى نحدد متغيرات الدراسة استوجب علينا اختيار مقاربة معينة ، وطبيعة الموضوع تفرض علينا أن نختار مقاربة بسيطة وهي مقاربة العلاقة التداخلية ما بين الأداء بالفعالية ، أي أن هذين المتغيران مرتبطان ببعضهما البعض ، ولهما هدف واحد وهو تحقيق النتيجة ، وبالتالي نختار نموذج بسيط يوضح مؤشرات دقيقة للأداء (أو الفعالية كما اعتبرناها) وهو نموذج " Sharabati, A., Sand Bontis, N" للأداء والذي يحدد الفعالية التنظيمية من خلال المؤشرات الثلاث : - الإنتاجية - بعد الربحية - بعد القيمة السوقية .

علاقة رأس المال الفكري بالفعالية التنظيمية :

يرتبط رأس المال الفكري بالفعالية التنظيمية بعلاقة إيجابية قوية ، وهو ما استقرأنه من خلال ما سوف نعرضهمن الدراسات السابقة الخاصة منها ما يتعلق بالجانب الميداني .

الدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع:

قام كل من الباحثين "Nick Bontis And william Chua And Stanley Richardson"⁴² سنة 2000م بدراسة أثر رأس المال الفكري في تحقيق الفعالية التنظيمية للشركات الصناعية المألزية من خلال اختبار علاقة أثر المكونات الثلاث لرأس المال الفكري (رأس مال بشري ، رأس مال هيكلي ورأس مال علاقتي) وأبعاد الفعالية التنظيمية (بعد الإنتاجية ، بعد الربحية القيمة السوقية) مع اختبار الأثر المباشر لمتغير طبيعة النشاط لعينة مكونة 107 موظف تشغل في سبع (07) شركات ماليزية ، وتوصلت الدراسة إلى أن رأس المال العلاقتي له أثر قوي معنوي على تحقيق الفعالية

التنظيمية للشركات الماليزية ، وهذا التأثير يأتي في الدرجة الأولى وأكبر من أثر رأس المال الهيكلي ورأس المال البشري ، وتوصل الباحثين أن رأس المال الهيكلي له تأثير متوسط على الفعالية التنظيمية للشركات الماليزية، وأن رأس المال البشري يؤثر في الفعالية التنظيمية للشركة الغير الخدمية أكثر منه على الشركة الخدمية . كما قام كل من Marr and Schiama, 2003⁴³ بدراسة أثر رأس المال الفكري على الفعالية التنظيمية لثلاث مؤسسات أمريكية وهي : جلاكسو ومايكروسوفت وأوراكل والتي تتوفر على قدرات معرفية هائلة، وتوصلت الدراسة إلى أنقيم رأس المال الفكري تظهر بشكل كبير في الشركات التي تستخدم تكنولوجيا الإعلام والاتصال المتقدمة بكثافة ، كما توصلت الدراسة بعد تحليل التقارير الخاصة بشركة جلاكسو ومايكروسوفت وأوراكل أن هذه الشركات لهاقيم هائلة أكبر مما هو موجود في ميزانيتها السنوية ، وأثبتت الدراسة إلى أن العناصر المسجلة في القوائم المالية لهذه الشركات تمثل حوالي 15|1 فقط من القيمة الحقيقية . وتطرق كل من Firer, Stainban, 2003⁴⁴ إلى دراسة أثر مكونات رأس المال الفكري على مستوى الفعالية التنظيمية للمؤسسة عن طريق الاعتماد على تقارير مالية لسنة 2001 لمجموعة من المؤسسات من مختلف القطاعات ، واعتمد الباحثان في هذه الدراسة على معامل القيمة المضافة لقياس مكونات رأس المال الفكري، وحدد متغير الفعالية التنظيمية في ثلاث مؤشرات وهي الإنتاجية والربحية والقيمة السوقية ، كما أضافت الدراسة أثر بعض المتغيرات الوسيطة (حجم المؤسسة ، طبيعة النشاط) . وقد خلصت الدراسة إلى وجود علاقة موجبة قوية ما بين رأس المال الفكري و الفعالية التنظيمية بشكل عام ومؤشر الربحية بشكل خاص، وأظهرت الدراسة أيضا وجود علاقة أثر سلبية ما بين رأس المال الفكري ومؤشر إنتاجية ، وتوصلا أيضا إلى أن هناك علاقة عديمة الأثر ما بين رأس المال الفكري ومؤشر القيمة السوقية ، وأظهرت النتائج كذلك إلى عدم وجود أي أثر للمتغيرات الوسيطة (حجم المؤسسة ، طبيعة النشاط) . وقام كل من Bin Ismail, M, 2005⁴⁵ بدراسة استقصاء أثر مكونات رأس المال الفكري في الفعالية التنظيمية لشركات الاتصالات الصناعية في ماليزيا ، حيث قامت دراسته على مستوى عينة من مديري تنفيذيين والمديرين العاملين ومساعدتهم، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة قوية وإيجابية بين مكونات رأس المال الفكري (البشري ، الهيكلي، العلاقتي ، المعنوي) والفعالية التنظيمية للشركات الناشطة في مجال صناعة الاتصالات الماليزية ، وتوصل كذلك الباحث في هذه الدراسة إلى الدور الكبير لرأس المال المعنوي وأثبت أنه كلما ارتفعت قيمة رأس المال المعنوي (أو الروحي) بين المديرين ، كلما تمكنوا من إدارة المؤسسة بشكل فعال ، مع رفع قيمة رأس المال الفكري. وقام كل من Sharabati et. And Bontis (2010)⁴⁶ بدراسة أثر رأس المال الفكري على الفعالية التنظيمية لمؤسسات لإنتاج الأدوية ، واستعان الباحثان بالتصنيف الثلاثي في تقسيمه لمتغير رأس المال الفكري (بشري ، هيكلي وعلاقتي) للعينة مكونة من 132 مدير يشرفون على خمس عشر (15) شركة لإنتاج الأدوية الأردنية ، وتوصلت الدراسة إلى أن متغير رأس المال العلاقتي يعتبر أهم مكون لرأس المال الفكري لهذه المؤسسات من

حيث الأهمية والأثر، ثم يأتي في المرتبة الثاني متغير رأس المال البشري، وأخيرا يأتي رأس المال الهيكلي حيث رصدوا له تأثير أقل مقارنة بالمتغيرين السابقين (رأس المال العلاقتي ورأس المال البشري). وقام كل من (Lin, Y.Y. 2010):⁴⁷ بدراسة أثر مكونات رأس المال الفكري الثلاث (رأس المال البشري ورأس المال الهيكلي ورأس المال العلاقتي) على مستوى الفعالية التنظيمية لثلاث مؤسسات استشفائية عمومية - دولة تايوان، واقترح نموذج لقواعد نظرية وتطبيقية لموارد معرفية من أجل تشكيل تراكم لرأس المال العلاقتي لتمتين روابط هذه المؤسسات مع زبائنها، وتوصل الباحث إلى أن هناك أثر كبير لمكونات رأس المال الفكري على مستوى الفعالية التنظيمية لهذه المؤسسات، وخاصة المخزون رأس مال علاقتي وتطبيقها على مجموعة العلاقات الخارجية للمؤسسة بزبائنها تدريجيا، وتوصل أيضا إلأن رأس المال البشري ورأس المال الهيكلي يشكلان الأثر المتوسط على الفعالية التنظيمية لهذه المؤسسات. وقام كل من Saari bin Ahmad Abbas And Mezeal Mushraf 2011⁴⁸: بدراسة بعنوان أثر رأس المال الفكري على الفعالية التنظيمية للشركات العراقية التي تنشط في القطاع الصناعي، حيث هدفت هذه الدراسة التي قام بها الباحثان إلى معرفة أثر رأس المال الفكري (البشرية، الهيكلية، العلاقتية) وتحقيق الفعالية التنظيمية للشركات العراقية (المؤشرات): "مؤشر الابتكار، معدل الإنتاجية، رضا العملاء، الحفاظ على العملاء، تكلفة التشغيل) لعينة مكونة من 300 الموظفين لشركات تنشط في القطاع الصناعي بالكوفة - العراق، وتوصل الباحثان إلى أن هناك أثر موجب قويما بين مكونات رأس المال الفكري (البشري، الهيكلي والعلاقتي) ومؤشرات الفعالية التنظيمية للشركات (مؤشر الابتكار معدل الإنتاجية، ورضا العملاء، المحافظة على العملاء). وقام كل من Chang, C.M., and Lee, Y.J. (2012): بدراسة أثر رأس المال الفكري على مستوى فعالية المؤسسات المنتجة لبرمجيات الإعلام الآلي متواجدة بدولة تايوان، واعتمد على مؤشرات مالية وغير مالية في قياس الفعالية التنظيمية (البعد المالي كالعائد على حقوق المساهمين...) والبعد الغير المالي (منظور العملاء، الإجراءات الداخلية، منظور التعلم والنمو)، مستندا إلى أعمال Kaplan and Norton سنة 2009، وتوصل الباحثان إلى أن رأس المال الفكري له تأثير إيجابي على الفعالية التنظيمية للمؤسسات المدروسة، وكذلك متغير رأس المال الهيكلي له تأثير إيجابي على الفعالية التنظيمية، كما أن رأس المال الفكري ورأس المال الهيكلي لهما تأثير إيجابي وتفاعلي بينهما. وقام كل من (Khan et. al. 2012):⁵⁰ بدراسة أثر رأس المال الفكري على الفعالية المالية لدى البنوك التجارية في باكستان، وركزت الدراسة على التقارير المالية الخاصة بخمس (05) بنوك محل الدراسة خلال مدة امتدت ما بين 2007 إلى 2010م، واستخدم إضافة إلى ذلك أساليب ومقاييس كمية (Quantitative) (Measuring Instrument) أبرزها طريقة معامل القيمة المضافة للمعامل الفكري (Value Added Intellectual Coefficient (VAIC)) من أجل معرفة كفاءة مكونات رأس المال الفكري في تحقيق مستويات عليا للفعالية التنظيمية لهذه البنوك، وتوصل الباحث "Khan" وآخرين" إلى أن رأس المال الفكري يؤثر في مستوى الفعالية المالية للبنوك التجارية، وأن رأس المال البشري ورأس المال الهيكلي يؤثران بشكل كبير في متغير ذوي المصالح (Stakeholders). وقام كل من Rashid Saeed, And All: 2013⁵¹: بدراسة أثر رأس المال الفكري على مستوى الفعالية التنظيمية لعينة من شركات قطاع الاتصالات بباكستان، وخلصت الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية بين رأس المال الفكري و الفعالية التنظيمية لشركات قطاع الاتصالات من باكستان، وأكدت على وجود علاقة ارتباط إيجابية قوية ما بين رأس المال البشري وإنتاجية الفرد (كأحد مؤشرات الفعالية التنظيمية)، وما بين رأس المال الهيكلي والفعالية التنظيمية وخاصة أثر بعد نظام العمل والبحوث والذي أوضحه الأثر الكبير الذي شكلته البحوث الخاصة بالترويج على مستوى الفعالية التنظيمية، إضافة لوجود ارتباط موجب بين رأس المال العلاقتي والفعالية التنظيمية من خلال ما شكلته العلاقات مع العملاء والموردين من تحسين مستوى الإنتاجية. وقام كل من Maryam Sadat Mortazavi, Hoseinsalimian, Reza Taghvai 2014⁵²: بدراسة علاقة رأس المال الفكري والفعالية

التنظيمية لبنك فارس – بإيران أو ما يسمى ب(Case of Bank Branches fars). وأظهرت نتائج الدراسة أن رأس المال الفكري يشكل علاقة موجبة قوية مع الفعالية التنظيمية للمؤسسة محل الدراسة ، وفيما يخص الفرضيات الجزئية فقد أكدت نتائج الاختبار أن محل هذه الفرضيات الفرعية محققة، وأن هناك علاقة موجبة قوية مع أبعاد رأس المال الفكري الأربع (البشري ، الهيكلي ، العلاقتي، الابتكاري) والفعالية التنظيمية، خاصة العلاقة ما بين رأس المال الابتكاري ورأس المال العلاقتي والفعالية التنظيمية للمؤسسة البنكية محل الدراسة . وقامت الباحثة بوقسري صارة 2015م: ⁵³ بدراسة أثر رأس المال الفكري على الفعالية التنظيمية للمؤسسات الجزائرية ، حيث استعانت بنموذجين أحدهما للباحث (Bontis 2010) "رأس المال الفكري يضم: البشري ، الهيكلي والعلاقتي) والفعالية التنظيمية" *Business Performance* ، أما النموذج الثاني فهو للباحث (Choudarhy 2010) (رأس المال الفكري يضم البشري، التنظيمي والإجتماعي) والفعالية التنظيمية، وهذا من أجل اختبار ما مدى تأثير مكونات هذا النموذجين في التأثير على الفعالية التنظيمية لبعض الشركات الناشطة في مجالات خدمية ، صناعية...)، وتوصلت إلى أن رأس المال الفكري له علاقة وأثر قوية على مستوى الفعالية التنظيمية بوجود متغيرين وسيطين الحصة السوقية والإبداع للمؤسسات المبحوثة مع اقتراح نموذج مطور يلائم لطبيعة المؤسسات الجزائرية .

ويتضح من خلال كل ما سبق ذكره أن أغلب الدراسات السابقة توصلت إلى أن هناك أثر كبير لمكونات رأس المال الفكري في أداء الأعمال للمؤسسات محل الدراسة ، بغض النظر عن حجمها أو طبيعة قطاعها (خدمية ، غير خدمية ، ..) أو اختلاف موطئها . إلا أن أغلب الدراسات السابقة ركزت على التصنيف الثلاثي لرأس المال الفكري وهو جملة مكونة من ثلاث متغيرات : رأس المال البشري ، رأس المال العلاقتي ورأس المال الهيكلي، أما بالنسبة لمتغير الأداء فاختلفت الدراسات في ضبط مؤشرات موحدة لقياسه ، لكنها أغلبها اقترحت ثلاث أو أربع مجاور لقياس الأداء التنظيمي وهو كالاتي : القيمة السوقية ، الإنتاجية ، الربحية .- كما أن أغلب الدراسات أكدت على صعوبة قياس رأس المال الفكري ، حيث أثبتت كل من دراسة (bontis,2001) ودراسة (Sharabati et. al (2010) أن المؤسسات الاقتصادية تضطر إلى تقدير قيم رأسمالها الفكري إلى طريقة التقدير الشخصي نظرا لصعوبة قياس هذه الأصول الغير الملموسة باستخدام أدوات القياس والتقييم الموضوعية ، أما (bontis,2001) فيعتبر أن رأس المال الفكري له أهمية بالغة ودور كبير في دعم القدرات التنافسية للمؤسسة إلا أن قياسه يعتبر أمرا صعبا ، وتدعم النتيجة التي توصل إليها (bontis,2001) النتائج التي توصل إليها كل من (Khan .2012 وأخريين) و (Marr and Schiama,2003) ، كما توصلت أغلب الدراسة إلأن قيم رأس المال الفكري تمثل الحصة الأكبر من القيمة الكلية للشركة ، وتظهر قيم رأس المال الفكري بشكل كبير في الشركات التي تستخدم تكنولوجيا الإعلام والاتصال المتقدمة بكثافة ، حيث توصلت دراسة "Marr and Schiama,2003" إلى أن الشركات المختصة في صناعة البرامج (شركة جلاكسو ومايكروسوفت وأوراكل) لها قيم أكبر مما هو موجود في ميزانيتها السنوية وتمثل نسبة 90% من القيمة الكلية لهذه الشركات ، كما تؤكد العديد من الدراسات السابقة على أن هناك علاقة طردية بين رأس المال الفكري والأداء التنظيمي ، ويتفق على ذلك كل من دراسة "Marr and Schiama,2003" و (Sharabati et. al (2010) Chang, C.M., and Lee,)

2012 (Y.J.) ودراسة (Khan .2012 وأخريين) ...، كما أدرجت دراسة "Firer, Stainban, 2003" بعض المتغيرات المعدلات باعتبار أن لها أثر غير مباشر (المتغيرات المعدلة: حجم المؤسسة ، طبيعة النشاط) في العلاقة الخطية ما بين رأس المال الفكري والفعالية التنظيمية ، من أجل معرفة أثر المتغيرات المعدلة المستعملة في تلك الدراسة (متغير طبيعة النشاط) * ، ويمكن أن نعتد على المتغير (طبيعة النشاط) من أجل تحديد طبيعة العلاقة المحددة بين المتغيرين رأس المال الفكري والفعالية التنظيمية.

مشكلة الدراسة : واستنادا لما ذكر أنفا يمكن إظهار مشكلة الدراسة بصورة أكثر وضوحا من خلال التساؤل العام : إلى أي مدى يؤثر رأس المال الفكري على الفعالية التنظيمية للمؤسسة الجزائرية ؟ أو بعبارة أخرى : هل زيادة الفعالية التنظيمية للمؤسسة الجزائرية ترجع لإهتمام هذه المؤسسات بعنصر إدارة رأس المال الفكري ؟

أهمية وأهداف الدراسة : تستمد هذه الدراسة الحالية أهميتها من أهمية موضوع الدراسة الذي يتمثل في متغيراته رأس المال الفكري والفعالية التنظيمية ، كما تتمثل أهمية الدراسة في النتائج التي يمكن أن يستفاد منها، أما هدف وغرض الدراسة فيتركز على التعرف على أثر رأس المال الفكري على مستوى الفعالية التنظيمية للمؤسسات المدروسة

فرضية الدراسة : استنادا إلى مشكلة تمت صياغة الفرضية الرئيسية التالية التي جرى اختبارها : رأس المال الفكري له علاقة أثر ذو دلالة إحصائية والفعالية التنظيمية للمؤسسات الجزائرية محل الدراسة بمستوى معنوية 0.05%.

منهج الدراسة : استخدم الباحث لأغراض استكمال هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي المرتكز على الدراسة الميدانية للحصول على البيانات من مصادرها الرئيسية واختبار صحة الفرضية للإجابة على تساؤلاتها بهدف التعرف على أثر رأس المال الفكري على الفعالية التنظيمية لعينة من المؤسسات الجزائرية الخاصة ، من خلال الاعتماد على استبانة لدراسة أجنبية مشابهة "bontis,2010".

ومن أجل البرهنة على أن الاستبانة تقيس العوامل المراد قياسها ، والتثبت من صدقها ، قام الباحث بإجراء اختبار مدى الاتساق الداخلي لفقرات المقياس ، حيث تم تقييم تماسك المقياس بحساب Cronbach Alpha ، وعلى الرغم من عدم وجود قواعد قياسية بخصوص القيم المناسبة Alpha لكن من الناحية التطبيقية يعد Alpha 60% معقولا في البحوث المتعلقة بالإدارة والعلوم الإنسانية (Sekaran, 2003). وكانت نتيجة ثبات أداة القياس (82.6%) وهي نسبة مقبولة للقيام بعملية التحليل لتحقيق أهداف الدراسة .

حدود ومجتمع وعينة الدراسة : تم الاعتماد على نموذج "bontis,2010" كأداة للدراسة التطبيقية لملائمة موضوع البحث الحالي، ومن ثم قمنا بتوزيع 240 إستمارة على عينة من موظفي بعض المؤسسات الجزائرية والتي اخترناها من عدة ولايات الشرق والغرب والجنوب الجزائري، وتم استرجاع منها 225 إستمارة ، وتم استبعاد منها 07 استمارة لعدم مملئها بشكل نهائي ليصبح حجم الاستمارات القابلة للتحليل الإحصائي 218 استمارة أي بنسبة 86.67 % من العينة المختارة

جدول رقم (6-15) : التحليل الوصفي للمتغيرات الشخصية لأفراد عينة الدراسة

خصائص أفراد العينة	الفئات	العدد	النسبة المئوية %
الجنس	ذكر	93	42,6 %
	أنثى	125	57.4%
السن	(20 – 30) سنة	98	45%
	(30 – 40) سنة	75	34,4%
	(40 – 50) سنة	31	14,2%
	50 سنة فما أكثر	14	6,4%
المستوى التعليمي	ابتدائي	7	3,2%
	متوسط	21	9,6%
	ثانوي	57	26,1%

المستوى الوظيفي	جامعي	125	57,3%
	دراسات عليا	8	3,7%
	مسير عام	30	13,8%
	محاسب	41	18,8%
	إطار إداري	119	54,6%
	وظيفة أخرى	28	12,8%
الخبرة المهنية	أقل من 05 سنوات	101	46,3%
	أكثر من 05 سنوات	117	53,7%
المجموع		218	%100

المصدر: من إعداد الطالب الباحث بالاعتماد على مخرجات نظام spss

من خلال الجدول (05) والأشكال السابقة (رقم 1-6) أعلاه يتضح أن :

متغير الجنس: أغلب المستجوبين كانوا الإناث بنسبة 57,4% بمقابل 42,6% نسبة الذكور ، وهذا راجع لأن العنصر النسوي أصبح يزاحم على فئة الذكور الوظائف وتقبل عنصر الإناث لأي منصب أو وظيفة خاصة منها ذات الطابع الإداري ، أما متغير السن فسجلنا فئة المستجوبين (20 – 30 سنة) كانت هي المهيمنة ضمن أفراد عينة الدراسة ، وجاءت في المرتبة الأولى بنسبة 45% وهذا ما يعزز أهمية ودور الفئة الشبانية ، ثم تليها في المرتبة الثانية فئة المستجوبين (30 – 40 سنة) بنسبة (34,4%) وهذا ما يعزز أهمية ودور الفئة الشبانية في تنمية القطاع الاقتصادي ، وهذا ما يفسره اهتمام الدولة بالعنصر الشباني مشاريعها التنموية ، ثم تليها في المراتب الموالية كل من الفئتين " (40 – 50) ، (50 سنة فما أكثر) " بنسب تبلغ "14,2%" و "6,4%" على التوالي، أما متغير المستوى التعليمي فسجلنا أن فئة المستجوبين ذوي الشهادات الجامعية هي الغالبة ضمن أفراد عينة الدراسة ، وجاءت في المرتبة الأولى بنسبة 57,3% وهذا ما يعكس دور الإطارات الجامعية في تطوير القطاع ، ثم تليها في المرتبة الثانية فئة المستجوبين ذوي المستوى الثانوي بنسبة (26,1%) ، ثم تليها في المراتب الموالية كل من المستجوبين ذوي مستوى متوسط بنسبة 9,6% ثم الأفراد ذوي مستوى " دراسات عليا بنسبة بلغت 3,7% أغلب عناصر هذه الفئة تشغل إطارات عليا لدى المؤسسات المدروسة ، وأخير فئة الأفراد ذوي مستوى " ابتدائي " 3,2% "جلها تشكل نشاطات مهنية ، أما متغير المستوى الوظيفي: يلاحظ أن أغلب المستجوبين كانوا يشغلون صنف "إطار إداري" بنسبة 54,6% ، وهذا راجع لأن الوظائف الإدارية تشكل نسبة كبيرة لدى المؤسسات الاقتصادية مهما كان شكلها ونشاطها ، ثم يليها المستجوبين الذين يشغلون وظيفة المحاسبة بنسبة 18,8% ، وأخير فئة المستجوبين ذوي وظيفة " مسير عام " بنسبة 13,8% ، وتليها فئة العاملين ذوي فئة "الوظائف الأخرى" بنسبة 12,8% ، أما متغير الخبرة المهنية : معظم أفراد العينة المدروسة المستجوبين كانوا ذوي خبرة مهنية أكبر من 05 سنوات 53,7% وهذا ما يدل على طبيعة النشاط الصناعي للمؤسسات محل الدراسة تعتمد على الاستقرار الوظيفي لأفرادها ، وبلغت نسبة (46,3%) لفئة العاملين ذوي سنوات خبرة أقل من 05 سنوات ؛

متغيرات الدراسة ونموذجها : ويضم متغيرات مستقلة ومتغيرات تابعة

المتغير المستقل: وهو رأس المال الفكري ، وهي تتضمن رأس المال البشري ، رأس المال الهيكلي ورأس المال العلاقتي ، المتغير التابع: متغير الفعالية التنظيمية : وهي تتضمن ثلاث متغيرات فرعية كذا لك وهي: مؤشر الإنتاجية ، مؤشر الربحية ، مؤشر القيمة السوقية

المعالجة الإحصائية :

تمت الاستفادة من الرزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية في تحليل البيانات التي جمعت ، وتم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية الوصفية كالتكرارات ، والنسب المئوية ، والمتوسطات الحسابية ، والانحرافات المعيارية . بالإضافة إلى استخدام معامل Cronbach Alpha للتأكد من درجة ثبات المقياس المستخدم ، واختبار T لعينة واحدة ، وتحليل الانحدار البسيط واختبار f باستخدام تحليل التباين (ANOVA)، بالإضافة إلى استخدام أسلوب تحليل العاملي وتحليل المسار باستخدام برنامج "Amos".

ثانيا . رأس المال الفكري : لوصف مستوى رأس المال الفكري للمؤسسات الجزائرية محل الدراسة ، لجأ الباحث إلى استخدام الباحث إلى استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات، والاختبار T للتحقق من معنوية الفقرة ، كما موضح في الجدول (2).

جدول رقم(2): التحليل الإحصائي لأبعاد متغير رأس المال الفكري ككل

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة
3,520	0.975	53,121	0.000
3,215	1,005	49,913	0,000
3,613	0,829	66,818	0,000
3,449	0,9363	56,617	0,000

المصدر: من إعداد الطالب الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS ، عند مستوى معنوية 0,05%، ودرجة الحرية 217، قيمة T الجدولية (1,65).

- يتضح من خلال الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي المرجح لجميع فقرات رأس المال الفكري يساوي القيمة "3,449" ضمن "درجة موافق" بانحراف معياري "0,9363"، وبلغت قيمة T المحسوبة القيمة "56,617" وهي أكبر من قيمة T الجدولية (1,65) عند مستوى معنوية (0.00 أقل من 0.05) مما يعني أن المحور ككل إيجابي ، وهذا ما يؤكد على توفر متطلبات رأس المال الفكري في المؤسسات محل الدراسة ، حيث احتل بعد رأس المال العلاقتي على أعلى قيمة بمتوسط حسابي مرجح يساوي "3,613" ، مما يؤكد على أن المؤسسات المدروسة تتوفر على علاقات قوية مع الموردين والزبائن وتسعى جاهدة إلى البحث عن معارف ومعلومات خاصة بعملائها ، وبالتالي بشكل عام يساهم بشكل كبير في تكوين رأس مالها الفكري ، ويأتي بعد هذا البعد من حيث الأهمية بعد "رأس المال البشري" (بمتوسط حسابي مرجح = "3,520") ضمن "درجة موافق" بانحراف معياري "0.975"، وهو ما يؤكد على أن المؤسسات المدروسة تتوفر على مهارات وخبرات وكفاءات "عالية متوفرة لدى عاملها مشكلة مخزون معتبر من رأس مال بشري ، وتساهم هي كذلك في تنمية رأس المال الفكري بالمؤسسات محل الدراسة ، ويأتي في المرتبة الثالثة من حيث الأهمية والدور بعد رأس المال الهيكلي بمتوسط حسابي مرجح يساوي "3,215" ضمن درجة المحايد ، بانحراف معياري يساوي "1,005" مما يعني أن أغلب المؤسسات المدروسة لا يزال ينقصها جانب البني التحتية (الانظمة والبرامج ، البحث والتطوير العلمي ، حقوق الملكية الفكرية) المشكلة لرأس المال الهيكلي، وحسب نظر أفراد العينة فإن "رأس المال البشري ، رأس المال الهيكلي ، رأس المال العلاقتي" يعزز من قدرات المؤسسات الاقتصادية على خلق رأس مالها الفكري. وكخلاصة

لهذا المحور فإنه وحسب إجابات أفراد العينة فإن المؤسسات محل الدراسة تسعى جاهدة لتعزيز رأسمالها الفكري عن طريق التركيز على تكوين رأسمالها البشري ورأسمالها الهيكلي ورأسمالها لعلاقاتي.

ثالثاً: متغير الفعالية التنظيمية: لوصف مستوى الفعالية التنظيمية محل الدراسة ، لجأ الباحث إلى استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ، والاختبار التائي "T" للتحقق من معنوية الفقرة وأهميتها ، كما موضح في الجدول رقم(3)

جدول رقم(3): التحليل الإحصائي لأبعاد متغير الفعالية التنظيمية

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة
بعد الإنتاجية	3,653	0,907	69,016	0.000
بعد الربحية :	3,57	1,014	63,085	0.000
بعد القيمة السوقية	3,136	0,762	60,282	0.000
جميع أبعاد الفعالية التنظيمية	3,453	0.8943	64,1276	0.000

المصدر: من إعداد الطالب الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS ، عند مستوى معنوية 0,05%، ودرجة الحرية 217، قيمة الجدولية (1.65).

- يتضح من خلال الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي المرجح لجميع فقرات الفعالية التنظيمية يساوي القيمة "3,453" ضمن "درجة موافق"، وبلغت قيمة T المحسوبة القيمة "64,1276" وهي أكبر من قيمة T الجدولية (1,65) عند مستوى معنوية (0.00 أقل من 0.05) مما يعني أن المحور ككل إيجابي ، وهذا ما يؤكد على توفر متطلبات متغير الفعالية التنظيمية في المؤسسات محل الدراسة ، حيث احتل بعد مؤشر الإنتاجية على أعلى قيمة بمتوسط حسابي مرجح تساوي "3,653" ضمن درجة الموافقة، مما يؤكد على أن المؤسسات المدروسة تتوفر على مستويات معتبرة من مؤشرات الإنتاجية وتساهم من خلالها في زيادة فعاليتها التنظيمية ، ويأتي بعد هذا البعد من حيث الأهمية بعد "مؤشرات الربحية" (بمتوسط حسابي مرجح="3,57") ضمن درجة الموافقة، وهو ما يؤكد على أن المؤسسات محل الدراسة تتوفر على مستويات معتبرة من مؤشرات الربحية وتساهم من خلالها في زيادة متغير الفعالية التنظيمية للمؤسسات محل الدراسة ، ويأتي في المرتبة الثالثة من حيث الأهمية والدور بعد مؤشر القيمة السوقية بمتوسط حسابي مرجح يساوي "3,136" ضمن درجة المحايد ، مما يعني أن أغلب المؤسسات المدروسة لا تزال لم تدرك أهمية هذا الجانب، مع أن هذا الأخير حسب نظر أفراد العينة يعزز من قدرات المؤسسات الاقتصادية في رفع مستوياتها من الفعالية التنظيمية. وكخلاصة لهذا المحور فإنه وحسب إجابات أفراد العينة فإن المؤسسات محل الدراسة تسعى جاهدة لتعزيز فعاليتها التنظيمية عن طريق التركيز على المؤشرات الثلاث: مؤشر الإنتاجية ، مؤشر الربحية ومؤشر القيمة السوقية.

تحليل نتائج اختبار فرضيات الدراسة

قبل اختبار الفرضيات قام الباحث بالتأكد من عدم وجود ارتباط عالي بين المتغيرات المستقلة "Multicollinearity" قام الباحث بإجراء معامل تضخم التباين Variance Inflation Factor VIF " " واختبار التباين المسموح به " Tolerance " لكل متغير من المتغيرات . ويشير الجدول رقم(4) إلى أن إذا كان معامل التضخم ، وكانت قيمة التباين المسموح به أقل من (0.05) يمكن القول أن هذا المتغير له ارتباط عال مع متغيرات مستقلة أخرى ، وبالتالي يؤدي إلى حدوث

مشكلة في تحليل الانحدار. وبذلك يمكن القول بأنه لا يوجد ارتباط عال بين المتغيرات المستقلة ، كما تحققنا من البيانات أنها تتبع التوزيع الطبيعي استنادا لمقياس معامل الالتواء "Skewness".
اختبار الانحدار الخطي البسيط ما بين متغير رأس المال الفكري وتحقيق الفعالية التنظيمية عند مستوى معنوية 0.05%.

جدول رقم (5): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط بين متغير رأس المال الفكري وتحقيق الفعالية التنظيمية

الفعالية التنظيمية	معامل الانحدار	T	Sig	معامل تضخم التباين (VIF)	F	مستوى المعنوية SIG	R	R ²
الثابت	0,2	0,38	0,049	—	123,671	0,000	0,605	0,365
رأس المال الفكري	0,604	11,121	0,000	1,000				

المصدر: من إعداد الطالب الباحث بالاعتماد على مخرجات spss، قيمة F الجدولية = 1,77 ، قيمة T الجدولية (1.65).
من خلال الجدول رقم (7-26) أعلاه يتبين لنا وجود علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الفكري والفعالية التنظيمية فترة الدراسة - فقد بلغ معامل الانحدار (0,604)، وهذا يعني أن رأس المال الفكري لوحدها تساهم بنسبة (%) 60,4، في رفع الفعالية التنظيمية للمؤسسات محل الدراسة مع افتراض ثبات العوامل الأخرى، أما القيمة (0.2) فتتمثل مساهمة العوامل الأخرى .

ومن خلال الجدول السابق واعتمادا على النتائج الخاصة بمعامل الانحدار بين رأس المال الفكري والفعالية التنظيمية ، نجد أن :
1- أن معامل الارتباط (r) بين المتغيرين رأس المال الفكري والفعالية التنظيمية فقد بلغ (R = 0.60) ، وهذا يدل على وجود علاقة ارتباط قوية وموجبة بين رأس المال الفكري والفعالية التنظيمية ؛

2- أما القابلية التفسيرية بمعامل التحديد (R²) فقد بلغ (R²=0,365) ، أي أن نسبة تفسير رأس المال الفكري للتغيرات الحادثة في الفعالية التنظيمية تقدر بـ 36,5% من النموذج الحقيقي سببها إلى المخزون الفكري المتراكمة لدى مؤسسات الدراسة

كما بلغت قيمة T المحسوبة القيمة "11,121" وهي أكبر من قيمة T الجدولية (1,65) وهذا الأثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.00% وهي أقل من 0.05%، مما يؤكد إلى وجود علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين متغير رأس المال الفكري وتحقيق الفعالية التنظيمية للمؤسسات محل الدراسة ، ويؤكد معنوية التأثير قيمة F المحسوبة والتبلغت (123,671) وهي أكبر من قيمة F الجدولية = 1,77 عند مستوى معنوية 0.0%.

ثانيا - اختبار الانحدار الخطي المتعدد ما بين متغير رأس المال الفكري ومتغير الفعالية التنظيمية عند مستوى معنوية 0.05%

يمكن معرفة تفاوت أثر أبعاد رأس المال الفكري على مستوى الفعالية التنظيمية عند مستوى معنوية 0.05% من خلال استخدام الانحدار الخطي المتعدد بين مكونات رأس المال الفكري ومتغير الفعالية التنظيمية النتائج موضحة في الجدول رقم (05) التالي:

جدول (05): تحليل الانحدار الخطي المتعدد "Multi Regression" للمكونات الثلاث رأس المال الفكري والفعالية التنظيمية

Efficacité	رأس المال الفكري	معامل الانحدار Beta	Sig	قيمة T	معامل تضخم التباين VIF	قيمة F	Sig المعنوية	Multiple R	R2 معامل التحديد
بعد الفعالية التنظيمية	الثابت	0,04	,937	-,079	—	58,220	0.000	0,671	,0451
	رأس المال البشري	,495	,000	5,469	1,446				
	رأس المال الهيكلي	0,114	,105	1,627-	1,901				
	رأس المال العلاقتي	0,334	0.00	6,216	2,462				

المصدر: من إعداد الطالب الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS، T=1,65، الجدولية F=1.77، الجدولية
نلاحظ أن النموذج الموضح لعلاقة مكونات رأس المال الفكري بتحقيق الفعالية التنظيمية للمؤسسات محل الدراسة
كمايلي:

الفعالية التنظيمية = 0.04 + (0.495) رأس المال البشري + (0.114) رأس المال الهيكلي + (0.334) رأس المال العلاقتي
من خلال الجدول رقم (7-27) أعلاه يتبين لنا تفاوت دور مكونات رأس المال الفكري في التأثير على متغير الفعالية
التنظيمية واعتمادا على النتائج الخاصة بمعاملات الانحدار والارتباط ما بين أبعاد رأس المال الفكري ومتغير الفعالية
التنظيمية نجد :

1- أن معامل الانحدار (B) بين المتغيرين بعد رأس المال البشري ومتغير الفعالية التنظيمية فقد بلغ القيمة (0.495) ،
وهذا يدل على أنه هناك علاقة تأثير وارتباط متوسط موجب بين بعد رأس المال البشري ومتغير الفعالية التنظيمية
، وتبلغ قيمة T المحسوبة (5,469) وهي أكبر قيمة T الجدولية (1.65) وهذا الأثر عند مستوى معنوي 0,00 وهي أقل من
0.05%،

2- أن معامل الانحدار (B) بين المتغيرين بعد رأس المال الهيكلي ومتغير الفعالية فقد بلغ (R=0,114) ، وهذا يدل على
أنه هناك علاقة تأثير وارتباط ضعيف وموجب بين بعد رأس المال الهيكلي ومتغير الفعالية التنظيمية ، وتبلغ قيمة T
المحسوبة (-1,627) وهي أقل من قيمة T الجدولية (1.65) وهذا الأثر غير معنوي بمستوى 0,105% وهي أقل من
0.05%،

3- أن معامل الانحدار (B) بين المتغيرين بعد رأس المال العلاقتي ومتغير الفعالية التنظيمية فقد بلغ (0,334) ، وهذا
يدل على وجود علاقة تأثير وارتباط موجب متوسط بين بعد رأس المال العلاقتي ومتغير الفعالية التنظيمية ، وتبلغ
قيمة T المحسوبة (6,216) وهي أكبر من قيمة T الجدولية (1.65) وهذا الأثر ذو دلالة إحصائية بمستوى معنوي 0,00 وهي
أقل من 0.05%،

وبالتالي من خلال هذا النموذج يتضح لنا أن "رأس المال الفكري" له تأثير موجب متوسط على مستويات الفعالية
التنظيمية (Beta=0,495) وهذا الأثر أكبر من تأثير بعد رأس المال العلاقتي "على مستوى الفعالية التنظيمية بتأثير

موجب متوسط (Beta=0,346) ، أما بعد رأس المال الهيكلي "فهو يؤثر في مستوى الفعالية التنظيمية بتأثير ضعيف (0,114) لكن هذا الأثر غير معنوي بمستوى دلالة (Sig=0,553 وهي أكبر من 0,05%)

وبالتالي يجب على المؤسسات محل الدراسة أن تركز على جانبي بعدي رأس المال البشري وبعد رأس المال العلاقتي من خلال التركيز على علاقات مع زبائن وموردين جدد ، و ابرام تحالفات مشتركة ، إضافة إلى ذلك فيتوجب المؤسسات محل الدراسة أن تهتم أكثر بجانب رأس المال الهيكلي لماله من أثر في تحقيق مستويات كبرى من الفعالية التنظيمية لدى هذه المؤسسات.

النموذج ككل معنوي إلا أننا في هذه الحالة يمكن أن نحذف رأس المال الهيكلي باعتبار أن هذا الأخير له أثر غير معنوي في مستويات الفعالية التنظيمية (لا يؤثر على المتغير التابع لأن مستوى المعنوية 0,553 وهي أكبر من 0,05%) وبالتالي نحذف المتغير المستقل وهو رأس المال الهيكلي من النموذج ككل، ونعيد التحليل الإحصائي فتظهر النتائج التالية :

نتائج اختبار الفرضية الرئيسية : يؤثر رأس المال الفكري في تحقيق الفعالية التنظيمية للمؤسسة الجزائرية بمستوى معنوية 0.05%

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول رقم (5) أنه لا يوجد ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05%) للمتغير المستقل (رأس المال الفكري) في المتغير التابع (الفعالية التنظيمية) لأفراد عينة الدراسة ، إذ بلغت قيمة T المحسوبة (7.80) وهي أكبر من قيمتها الجدولية على مستوى دلالة (أقل من 0.05%) كما أن مستوى المعنوية (sig=0,000) أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) وتشير قيمة (Beta) إلى أن التغير في قيمة المتغير المستقل (رأس المال الفكري) بوحدة واحدة يقابله تغير بمقدار (38%) في المتغير التابع (الفعالية التنظيمية) مما يقضي برفض الفرضية العدمية ، وبالتالي نقبل الفرضية البديلة وهي : رأس المال الفكري يؤثر في الفعالية التنظيمية للمؤسسات محل الدراسة عند مستوى معنوية 0.05%.

اختبار الفرضيات الفرعية الثلاث :

اختبار الفرضية الفرعية الأولى : يؤثر رأس المال البشري في تحقيق الفعالية التنظيمية للشركات الجزائرية محل الدراسة بمستوى معنوية 0.05%

- اختبار الفرضية الفرعية الأولى : توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين متغير رأس المال البشري وتحقيق الفعالية التنظيمية عند مستوى معنوية 0.05%.

جدول رقم (06) : نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الأولى

الفعالية التنظيمية	معامل الانحدار	T	Sig	معامل تضخم التباين (VIF)	F	مستوى المعنوية SIG	R	R2
الثابت	0,3	2,05	0,00	—	121,051	0,000	0,60	0,360
رأس المال البشري	,600	11,002	0,600	1,000				

المصدر : من إعداد الطالب الباحث بالاعتماد على مخرجات spss ، قيمة F الجدولية = 1,77 ، قيمة T الجدولية (1.65).
من خلال الجدول رقم (06) أعلاه أن يتبين لنا وجود علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين رأس المال البشري والفعالية التنظيمية خلال فترة الدراسة - فقد بلغ معامل الانحدار (0,600)، وهذا يعنى أن رأس المال البشري لوحداهم تساهم

بنسبة (60%)، في رفع الفعالية التنظيمية للمؤسسات محل الدراسة بافتراض ثبات العوامل الأخرى، والقيمة (0.3) تمثل مساهمة العوامل الأخرى .

ومن خلال الجدول السابق واعتماداً على النتائج الخاصة بمعامل الانحدار بين رأس المال البشري والفعالية التنظيمية، نجد أن :

- 1- أن معامل الارتباط (r) بين المتغيرين رأس المال البشري والفعالية التنظيمية فقد بلغ ($R = 0.60$) ، وهذا يدل على أنه هناك علاقة ارتباط موجب قوي بين رأس المال البشري والفعالية التنظيمية ؛
- 2- أما القابلية التفسيرية بمعامل التحديد (R^2) فقد بلغ ($R^2 = 0.360$) ، أي أن نسبة تفسير رأس المال البشري للتغيرات الحادثة في الفعالية التنظيمية تقدر بـ 36% من النموذج الحقيقي سببها إلى الكفاءات البشرية المتراكمة لدى مؤسسات الدراسة ؛

كما بلغت T المحسوبة القيمة "11,002" وهي أكبر من T الجدولية القيمة (1,65) وهذا الأثر ذو دلالة إحصائية بمستوى معنوية 0.00 وهي أقل من 0.05، مما يؤكد

إلوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيري رأس المال البشري وتحقيق الفعالية التنظيمية، كما تؤكد معنوية التأثير قيمة F المحسوبة والتبلغت (121,051) وهي أكبر من قيمة F الجدولية = 1,77 بمستوى معنوية 0.05. اختبار الفرضية الفرعية الثانية : والتي تنص على :

يؤثر رأس المال الهيكلي في تحقيق الفعالية التنظيمية للمؤسسات محل الدراسة عند مستوى معنوية 0.05% . نختبر هذه الفرضية من خلال استعمال اختبار الارتباط بيرسون،

كانت نتائج الانحدار الخطي البسيط بين المتغير المستقل المتمثل برأس المال الهيكلي والمتغير التابع المتمثل في لفعالية التنظيمية، واستناداً إلى البرنامج الإحصائي (SPSS) متضمنة في الجدول الآتي

الجدول (07) : نتائج الانحدار الخطي البسيط بين المتغير المستقل " رأس المال الهيكلي " والمتغير التابع " والفعالية التنظيمية "

Efficit é	IC رأس المال الهيكلي	Sig معامل الانحدار	قيمة T	معامل تضخم التباين VIF	قيمة F	Sig المعنوية	Multiple R معامل الارتباط	R2 معامل التحديد
الفعالية التنظيمية	الثابت	0.02	,9960	—	25,644	0.00	0,379	0,143
	رأس المال الهيكلي	0,326	5,064	1.000				

المصدر: من إعداد الطالب الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS، $T = 1,65$ الجدولية ، $F = 1,77$ الجدولية

من خلال الجدول رقم (07) أعلاه يتبين لنا وجود علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين متغير رأس المال الهيكلي ومتغير الفعالية التنظيمية فقد بلغ معامل الانحدار (0,326)، وهذا يعني أن رأس المال الهيكلي لوحده يساهم بنسبة (32,6%) في رفع مستويات الفعالية التنظيمية للمؤسسات محل الدراسة مع افتراض ثبات العوامل الأخرى، أما القيمة (0.02) فتتمثل مساهمة العوامل الأخرى .

من خلال الجدول أعلاه واعتمادا على النتائج الخاصة بمعامل الانحدار بين رأس المال الهيكلي و متغير الفعالية التنظيمية نجد:

1- أن معامل الارتباط (r) بين المتغيرين رأس المال الهيكلي و الفعالية التنظيمية قد بلغ ($R = 0,379$) ، وهذا يدل على أنه هناك علاقة ارتباط موجب ضعيف بين رأس المال الهيكلي و متغير الفعالية التنظيمية ؛

2- القابلية التفسيرية بمعامل التحديد (R^2) فقد بلغ ($R^2=0,143$) ، أي أن نسبة تفسير رأس المال الهيكلي للتغيرات الحادثة في الفعالية التنظيمية تقدر بـ 14,3% من النموذج الحقيقي سببا إلى البني التحتية لرأس المال الهيكلي المتراكمة لدى المؤسسات

كما بلغت قيمة T المحسوبة القيمة "5,064" وهي أكبر من قيمة T الجدولية (1,65) وهذا الأثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.005% وهي أقل من 0.05% ، ويؤكد معنوية التأثير قيمة F المحسوبة والتي بلغت (25,644) وهي أكبر من قيمة F الجدولية تساوي (1,77) عند مستوى معنوية 0.00%.

اختبار الفرضية الفرعية الثالثة : اختبار الفرضية الفرعية الثالثة والتي تنص على :

توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين متغير رأس المال العلاقتي و متغير الفعالية التنظيمية عند مستوى معنوية 0.05%

جدول رقم (08) : نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط ما بين متغير رأس المال العلاقتي و متغير الفعالية التنظيمية

Efficité	IC	معامل الانحدار	Sig	قيمة T	معامل تضخم التباين VIF	قيمة F	Sig المعنوية	Multiple R	R2 معامل التحديد
الفعالية التنظيمية	الثابت	0.03	,959	-,051	—	103,608	0.00	,570 ^a	,325
	رأس المال العلاقتي	0.570	,000	10,179	1,000				

المصدر: من إعداد الطالب الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS ، $T=1,65$ الجدولية ، $F=1,77$ الجدولية من خلال الجدول رقم (08) أعلاه يتبين لنا أن وجود علاقة وتأثير ذات دلالة إحصائية بين متغير رأس المال العلاقتي و متغير الفعالية التنظيمية فقد بلغ معامل الانحدار (0.570) ، وهذا يعني أن رأس المال العلاقتي لوحده يساهم بنسبة (57%) في رفع مؤشر الفعالية التنظيمية للمؤسسات مع افتراض ثبات العوامل الأخرى ، أما القيمة (0,03) فتتمثل مساهمة العوامل الأخرى .

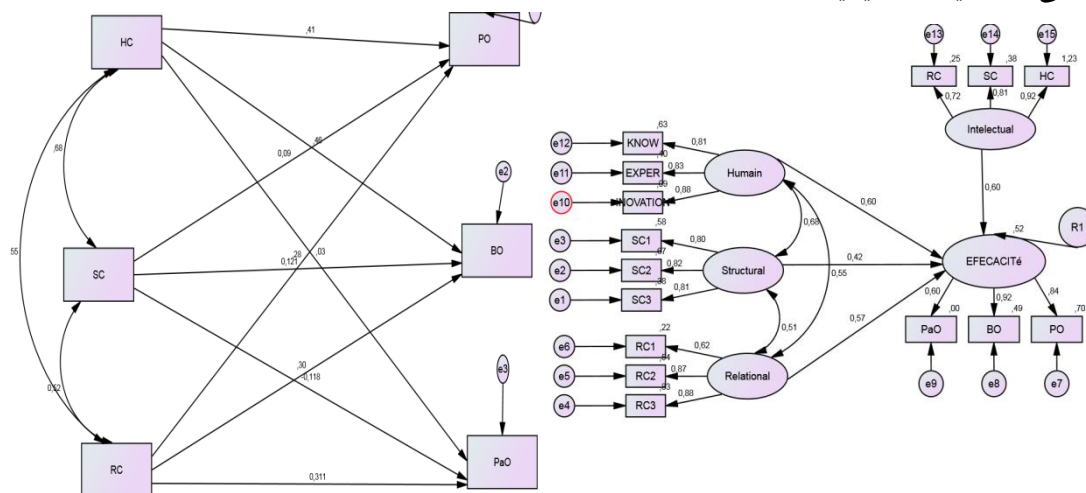
خلال الجدول السابق واعتمادا على النتائج الخاصة بمعامل الانحدار بين رأس المال العلاقتي و متغير الفعالية التنظيمية، نجد أن :

1- أن معامل الارتباط (r) بين المتغيرين رأس المال العلاقتي و متغير الفعالية التنظيمية قد بلغ ($R = 0,570$) ، وهذا يدل على أنه هناك علاقة ارتباط قوي وموجب بين رأس المال العلاقتي و متغير الفعالية التنظيمية ؛

2- أما القابلية التفسيرية معاملا التحديد (R^2) فقد بلغ ($R^2=0,325$) ، أي أن نسبة تفسير رأس المال العلاقتي للتغيرات الحادثة في الفعالية التنظيمية تقدر بـ 32,5% من النموذج الحقيقي سببها التراكم العلاقتي الخاص بالمؤسسات محل الدراسة .

كما بلغت قيمة T المحسوبة القيمة "10,179" وهي أكبر من قيمة T الجدولية (1,65) وهذا الأثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.00 % وهي أقل من 0.05 %، مما يؤكد إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير رأس المال العلاقتي و تحقيق الفعالية التنظيمية للمؤسسات محل الدراسة ، ويؤكد معنوية التأثير قيمة F المحسوبة والتي بلغت (103,608) وهي أكبر من قيمة F الجدولية تساوي (1,77) عند مستوى معنوية 0.00 %.

النمذجة الهيكلية "AMOS": تم استخدام في هذه الدراسة نماذج المعادلات الهيكلية بالاعتماد على مدخل التباين المشترك covariance، كما تم معالجة البيانات باستخدام برنامج SPSS، وبرنامج AMOS. تقييم النموذج: إن استخدام نماذج المعادلات الهيكلية بواسطة برنامج AMOS من أجل اختبار فرضيات الدراسة ، والشكل التالي يوضح نتائج الشكل رقم (1): اختبار التحليل العاملي وتحليل المسار "path analysis" لأثر رأس المال الفكري على الفعالية التنظيمية



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات AMOS V24

الفرضية الرئيسية الأولى: "رأس المال الفكري يؤثر في الفعالية التنظيمية للمؤسسات الجزائرية محل الدراسة عند مستوى معنوية 0,05 % ومن لمعرفة الأثر الدقيق لرأس المال الفكري على الفعالية التنظيمية للمؤسسات الجزائرية المدروسة قمنا باستخدام التحليل الإحصائي أموس (AMOS 24) كما في الشكل رقم (1) أدناه، والجدول رقم (8) يوضح نتائج اختبار المسار لبيان أثر رأس المال الفكري على الفعالية التنظيمية .

جدول رقم (09): نتائج اختبار تحليل المسار لبيان أثر رأس المال الفكري على الفعالية التنظيمية

المتغيرات	Chi ² المحسوبة	Chi ² الجدولية	GFI مؤشر ملائمة الجودة	CFI مؤشر الموائمة المقارن	RMSEA الجذر التربيعي لمتوسطات الخطأ التقريبي	Effect direct التأثير المباشر	SIG مستوى الدلالة	Df درجة الحرية
رأس المال الفكري	3,887	3,120	0,962	0,953	0,0418	0,61	0,000	83

								و الفعالية التنظيمية
--	--	--	--	--	--	--	--	----------------------------

المصدر: من إعداد الطالب الباحث بالاعتماد على مخرجات نظام "Amos v24" TLI . (= 0,93)
مؤشر الجذر التربيعي لمتوسطات الخطأ التقريبي (RMSEA) ويجب أن تقترب من الصفر، ومؤشرات: مؤشر (GFI): مؤشر ملائمة الجودة و (CFI): مؤشر الموائمة المقارن (كلما كان قريب من الواحد كان جيد)⁵⁴.

يوضح الجدول رقم (09) نتائج تحليل اختبار الفرضية الرئيسية الأولى باستخدام تحليل المسار باستعمال برنامج AMOSV24 للتحقق من وجود أثر متغير رأس المال الفكري والفعالية التنظيمية للمؤسسات الجزائرية محل الدراسة "الخدمية والغير الخدمية"، ومن خلال الجدول أعلاه يتبين وجود أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال الفكري في الفعالية التنظيمية حيث بلغت قيمة χ^2 المحسوبة (322,493) وأكبر من χ^2 الجدولية (3,120) عند مستوى معنوية (0,00)، كما بلغت قيمة مؤشر ملائمة الجودة (GFI) (0,962)، وبلغ قيمة مؤشر الموائمة المقارن (CFI) Comparative Fit Index (0,953)، ومن خلال نتائج التحليل يتبين أن قيمة معامل التأثير المباشر لرأس المال الفكري والفعالية التنظيمية (0,61)، وهي تشير إلى أن رأس المال الفكري تؤثر بشكل إيجابي ومباشر في الفعالية التنظيمية وبالتالي تمكن المؤسسة الجزائرية محل الدراسة من إمتلاك وتطوير والمحافظة على رأس المال الفكري بأنواعه الثلاثة بشكل رافداً مهماً ومؤثراً بشكل مباشر في تحقيق الفعالية التنظيمية حيث بلغت قيمة التأثير المباشر لرأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، ورأس المال العلاقاتي ومتغير الفعالية التنظيمية (0,60) و (0,42) و (0,57) على الترتيب .

كما يتضح من خلال تعديل النموذج في المرحلة الثانية أن عوامل ذات معاملات الارتباط مرتفعة لأنها تؤثر على علاقة البيانات بالنموذج، وبعد اختبار التوزيع الطبيعي المعدل "من خلال برنامج Amos v24" للتأكد من أن متغيرات الدراسة ممثلة في العوامل المختلفة موزعة طبيعياً "Test Normality"، وقد اتضح أن كل متغيرات المعاملات الخاصة بالمتغيرات الرئيسية "أبعاد رأس المال البشري (بعد التعليم والتعلم - بعد الخبرة والتجربة- بعد الإبداع لدى الأفراد) وأبعاد رأس المال الهيكلي (بعد الأنظمة والبرامج، بعد حقوق الملكية الفكرية، بعد البحث والتطوير العلمي) وأبعاد رأس المال العلاقاتي (بعد التحالفات الاستراتيجية، بعد المعلومات والمعرفة عن الزبائن والموردين، بعد العلاقة مع الموردين والزبائن) كانت على ارتباط قوي وموجب وافقت قيمها القيمة (0,60)"⁵⁵. وبالتالي هذا ما يؤكد مرة أخرى على صدق الاتساق الداخلي لدى مقياس الدراسة.

وبناءً على ما سبق، يتم رفض الفرضية العدمية الرئيسية الأولى وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر رأس المال الفكري على الفعالية التنظيمية للمؤسسات الجزائرية المدروسة عند مستوى معنوية 0,05%.

(2) اختبار الفرضيات الفرعية الخاصة بأثر مكونات رأس المال الفكري الثلاث (HC, SC et RC) ومؤشرات الفعالية التنظيمية

الفرضيات الفرعية: وتضم ثلاث فرضيات فرعية وهي :

- "رأس المال البشري يؤثر في الفعالية التنظيمية للمؤسسات الجزائرية المدروسة عند مستوى معنوية 0,05%.
 - رأس المال الهيكلي يؤثر في الفعالية التنظيمية للمؤسسات الجزائرية محل الدراسة عند مستوى معنوية 0,05%.
 - رأس المال العلاقاتي يؤثر في الفعالية التنظيمية للمؤسسات الجزائرية محل الدراسة عند مستوى معنوية 0,05%.
- ومن أجل لمعرفة الأثر الدقيق للمكونات الثلاث رأس المال الفكري علمؤشرات الفعالية التنظيمية للمؤسسات الجزائرية المدروسة قمنا باستخدام التحليل الإحصائي أموس (AMOS V24) كما في الشكل رقم (2) أدناه، والجدول

رقم (07) يوضح نتائج اختبار المسار لبيان أثر وعلاقة مكونات رأس المال الفكري (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال العلاقتي) مع مكونات الفعالية التنظيمية (مؤشر الانتاجية، مؤشر الربحية، مؤشر القيمة السوقية).
جدول رقم (10): نتائج اختبار تحليل المسار لبيان أثر مكونات رأس المال الفكري (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال العلاقتي) مع مكونات الفعالية التنظيمية (مؤشر الانتاجية، مؤشر الربحية، مؤشر القيمة السوقية)

متغيرات الدراسة	Chi ² المحسوبة 28, 96	Chi ² الجدولي ة	GFI مؤشر ملائمة الجودة	CFI مؤشر الموائمة المقارن	RMSEA الجذر التربيعي لمتوسطات الخطأ التقريبي	SIG مستوى الدلالة	Df درجة الحر ية
مكونات رأس المال الفكري (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال العلاقتي) ومكونات الفعالية التنظيمية	4,829	1,321	0,932	0,900	0,0271	0,000	6

المصدر: من إعداد الطالب الباحث بالاعتماد على مخرجات "AMOSV24". (TLI = 0,910)

RMSEA: الجذر التربيعي لمتوسطات الخطأ التقريبي ويجب أن تقترب من الصفر، ومؤشرات (GFI) مؤشر ملائمة الجودة و (CFI): مؤشر الموائمة المقارن (كلما كان قريب من الواحد كان جيد) ⁵⁶.
يوضح الجدول رقم (10) نتائج تحليل اختبار الفرضيات الفرعية الخاصة بالفرضية الرئيسية الأولى باستخدام تحليل المسار باستعمال برنامج AMOSV24 للتحقق من دقة الأثر الخاص بعلاقة رأس المال الفكري بالفعالية التنظيمية للمؤسسات الجزائرية محل الدراسة "الخدمية والغير الخدمية"، ومن خلال الجدول أعلاه يتبين وجود أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال الفكري في الفعالية التنظيمية حيث بلغت قيمة χ^2 المحسوبة (28, 963) وأكبر من χ^2 الجدولي (1,321) عند مستوى معنوية (0,00)، كما بلغت قيمة مؤشر ملائمة الجودة Goddness of Fit Index (GFI) (0,932)، وبلغ قيمة مؤشر الموائمة المقارن Comparative Fit Index (CFI) (0,900)، ومن خلال نتائج التحليل يتبين أن قيمة معاملات التأثير المباشر لرأس المال البشري ومؤشرات الفعالية التنظيمية الثلاث تعتبر إيجابية، وهي تشير إلى أن رأس المال البشري يؤثر بشكل إيجابي ومباشر في الفعالية التنظيمية وبالتالي يمكن المؤسسة الجزائرية محل الدراسة من إمتلاك وتطوير والمحافظة على رأس المال البشري بشكل رافداً مهما ومؤثراً بشكل مباشر في تحقيق الفعالية التنظيمية حيث بلغت قيمة التأثير المباشر لرأس المال البشري ومؤشرات الانتاجية، مؤشر الربحية، مؤشر القيمة السوقية (0,41) و (0,46) و (0,034) على التوالي. وبناءً على ما سبق، يتم رفض الفرضية العدمية الفرعية الأولى وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر لرأس المال البشري على المؤشرات الثلاث للفعالية التنظيمية للمؤسسات الجزائرية المدروسة عند مستوى معنوية 0.05%.
ومن خلال نتائج التحليل يتبين أن قيمة معاملات التأثير المباشر لرأس المال الهيكلي ومؤشرات الفعالية التنظيمية الثلاث تعتبر إيجابية، وهي تشير إلى أن رأس المال الهيكلي يؤثر بشكل إيجابي ومباشر في الفعالية التنظيمية وبالتالي يمكن المؤسسة الجزائرية محل الدراسة من إمتلاك وتطوير والمحافظة على رأس المال الهيكلي بشكل رافداً مهما

ومؤثراً بشكل مباشر في تحقيق الفعالية التنظيمية حيث بلغت قيمة التأثير المباشر لرأس المال الهيكلي ومؤشرات الانتاجية ، مؤشر الربحية ، مؤشر القيمة السوقية (0,09) و(0,121) و(-0,118) على التوالي. وبناءً على ما سبق يتم رفض الفرضية العدمية الفرعية الثانية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر رأس المال الهيكلي على مؤشرات الفعالية التنظيمية الثلاث للمؤسسات الجزائرية المدروسة مستوى معنوية 0.05.

ومن خلال نتائج التحليل يتبين أن قيمة معاملات التأثير المباشر لرأس المال العلاقتي ومؤشرات الفعالية التنظيمية الثلاث تعتبر إيجابية، وهي تشير إلى أن رأس المال العلاقتي يؤثر بشكل إيجابي ومباشر في الفعالية التنظيمية وبالتالي تمكن المؤسسة الجزائرية محل الدراسة من إمتلاك وتطوير والمحافظة على رأس المال العلاقتي بشكل رافداً مهماً ومؤثراً بشكل مباشر في تحقيق الفعالية التنظيمية حيث بلغت قيمة التأثير المباشر لرأس المال العلاقتي ومؤشرات الانتاجية ، مؤشر الربحية ، مؤشر القيمة السوقية (0,280) و(0,30) و(0,311) على التوالي. وبناءً على ما سبق، يتم رفض الفرضية العدمية الفرعية الثالثة وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر رأس المال العلاقتي على المؤشرات الثلاث للفعالية التنظيمية للمؤسسات الجزائرية المدروسة بمستوى معنوية 0.05.

خاتمة :كخلاصة لهذه الدراسة البحثية ومنحلالاً تم التطرق إليه في الإطار النظري و الميداني تبين لنا أنه هناك علاقة واضحة ما بين تطبيق رأس المال الفكري في المؤسسة الاقتصادية وتحقيق الفعالية التنظيمية ، كما أن المؤسسات المدروسة (خاصة منها الخدمية) حققت مستويات مقبولة من الفعالية التنظيمية ، وبالخصوص مؤشري الإنتاجية والربحية والتي حققت فيها مستويات متميزة ، حيث أن أغلب المؤسسات تسعى لتحقيق الإنتاجية والربحية من خلال اعتمادها على كفاءات ومهارات موردها البشري ، إلا أنها لا تزال ينقصها مؤشر القيمة السوقية ، باعتبار أن النتائج المتوصل إليها أظهرت مستويات دنيا من هذا المؤشر الهام ، مما نرجعه لطبيعة المؤسسات الجزائرية والتي ليس لها اهتمام كبير بالقيمة السوقية لمواردها الفكرية ، واستناد التحليل إجابات أفرد العينة المدروسة ونتائج اختبار فرضية الدراسة الميدانية تمكنا من إثبات وصحة هذه الفرضية ، والتي تنص على:

وجود علاقة ارتباط إيجابية قوية ما بين رأس المال الفكري وتحقيق الفعالية التنظيمية للمؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 0.05%، حيث بلغ معامل الارتباط (0.78) أي أن مكونات رأس المال الفكري (البشرية، الهيكلية والعلاقاتية) تشكل علاقة قوية موجبة طردية مع متغير الفعالية التنظيمية للمؤسسة محل الدراسة، كما أثبتنا صحة الفرضيات الفرعية الخاصة بكل مكون من المكونات الثلاث (رأسمال البشري، رأسمال الهيكلي ، رأسمال العلاقتي ومتغير الفعالية التنظيمية).ومما سبق يمكن تقديم بعض الاقتراحات والتوصيات لصالح المؤسسات محل الدراسة لتفعيل دور رأس المال الفكري في تعزيز فعاليتها التنظيمية من خلال :

- 1-خلق إطار شامل يحدد مكونات رأس المال الفكري داخل المؤسسة، لهما مسؤولية تحسين وتطوير الفعالية التنظيمية المؤسسة، ويعمل أساساً من خلال أفراد ذوي تخصصات عالية في مجالات عديدة : إدارة الموارد البشرية ، المالية والمحاسبية ، التسويق ، .. الخ
- 2-وضع إطار خاص بالتنسيق والاهتمام المشترك بين مختلف مصالح المؤسسة تجاهها لمشروعات التي لها علاقة مباشرة مع رأس المال الفكري من أجل دعمها والسعي نحو تحقيق أهدافها ، خاصة تلك التي من خلالها يتم التوصل إلى المنتج أو خدمة جديدة ؛
- 3-يتوجب على الإدارة العليا للمؤسسة محل الدراسة أن تتخذ سياسات وإجراءات لتطوير عناصر رأس المال الفكري، بناءً على قيامها بصياغة إستراتيجياتها، وتفعيل دور الاتصالات بين العاملين، وتبادل المعارف، وتحويلها من طبيعة ضمنية إلى معرفة صريحة والتي لها دور كبير في خلق معارف جديدة تساهم في زيادة تراكم رأس المال الفكري؛

4- ينبغي على المؤسسات المدروسة أن تدعم مجالات البحث والتطوير العلمي بمختلف مجالاته لما له من دور كبير في تدعيم القيمة السوقية للشركة ، خاصة مجال البحث في مجال برمجيات تكنولوجيا المعلومات والاتصال باعتبار أن لها أثر كبير في تحقيق القدرة التنافسية للمؤسسة مستقبلا مما قد يزيد من تحالفاتها الاستراتيجية مع أطراف خارجيين وتبادل الخبرات معها؛

5- يتوجب على المؤسسات المدروسة أن تصيغ إستراتيجية لإدارة عناصر رأس المال الفكري ، من أجل ضبط مؤشرات قياس هذه المكونات بشكل دقيق، وبالتالي معرفة القيمة المضافة التي تتشكل من خلال هذه العناصر الغير الملموسة ، وفي هذا الصدد يمكن الاستفادة من نموذج "VAIC" الذي يعتبر من أهم نماذج قياس رأس المال الفكري المرتكزة على تحديد كفاءة الموارد الفكرية ؛

قائمة الهوامش والمراجع :

- ¹William S Changet Jasper J Hsieh, Intellectual Capital and Value Creation- Is Innovation Capital a Missing Link? International Journal of Business and Management Vol. 6, No. 2; February 2011 , Shoufeng, Hualien, Taiwan, p04.
- ² سلمان عبيد ، أثر الإستثمار برأس المال الفكري على إدارة الجودة الشاملة (دراسة تطبيقية على شؤون الجمارك بمملكة البحرين) ، رسالة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في إدارة الموارد البشرية ، كلية العلوم الإدارية- جامعة العلوم التطبيقية ، مملكة البحرين ، 2014 ، ص 70.
- ³ بشر محمد سامي حسن ،
- الأمثلية في مناقلة رأس المال الفكري لدمالقاعدة المعرفية للمنظمة نموذج مقترح لعينة من المنظمات الخدمية الخاصة والعامة بالتركيز على الص
- حية منها ، رسالة مقدمة ضمن متطلبات نيل درجة الماجستير في علوم إدارة الأعمال ، كلية الإدارة والاقتصاد- جامعة الكوفة ، 2011 ، ص 54.
- ⁴ محمد راتول وأحمد مصنوعة ، (13 و 14-12-2011) ، الإستثمار في رأس المال الفكري وأساليب قياس كفاءاته ، مدخل مقدمة ضمن فعاليات الملتقى الدولي الخامس حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية الحديثة ، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة الشلف ، ص 04.
- ⁵ سعيد شعبان حامد ، (2006) ، الإتجاهات الحديثة لإدارة للموارد البشرية ، الطبعة الأولى ، دار كلية التجارة – جامعة الأزهر – مصر ، 2006 ، ص 30

⁶David Autissieret Faouzi Bensebaa et Fabienne Boudier,(2010-2011),l'Atlas du management L'encyclopédie du management en 100 dossiers-clés ,EYROLLES, Edition D'organisation , Paris ,France ,P314.

⁷ محمود العبيدي ، (16-03-2005) ، مفهوم وأساليب تقييم وتكوين الموجودات المعرفية ، المؤتمر العلمي الرابع ، الريادة والإبداع ، جامعة فلوريدا – الولايات المتحدة الأمريكية ، ص 15.

⁸Mohamed wassim Jan khan, Identifying the components and importance of intellectual capital in Knowledge-intensive Organisations,, université malaysia, sarawak, malaysia, Business and Economic, p 298 Research ISSN 2162-4860 2014, Vol. 4, No. 2 ,P398.

⁹Mohamed wassim Jan khan ,Op.cit ,P399

¹⁰Stewart, T. A., (1997), Intellectual capital: The new wealth of organizations, Performance Improvement September ,P02.

¹¹ Nick Bontis, 2001(), Assing Knowledge assets : a Review of the models used to measure intellectual capital ,IJMR: international Journal of Management Reviews ,Volume 3 Issue 1, pp 41.60, Balckwell Publishers Ltd Oxford, USA, March 2001, P42

¹² كمال زيتوني و جايز كريم ، أخلاقيات رأس المال الفكري كمدخل لتعزيز إدارة المعرفة في منظمات الأعمال العربية ، الملتقى الدولي الخامس حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية الحديثة ، جامعة الشلف، يومي 13 و 14 ديسمبر 2011، ص5.

¹³ (Jay Liebowitz & Tom Beckman) نقلا عن : ثابتي الحبيب وبن عبو الجيلالي ، تطوير الكفاءات وتنمية الموارد البشرية – دعائم النجاح الأساسية لمؤسسات الألفية الثالثة- جامعة معسكر ، مؤسسة الثقافة الجامعية ، الإسكندرية – مصر ، 2007 ، ص 119.

¹⁴ سعيد شعبان حامد ، الإتجاهات الحديثة لإدارة للموارد البشرية ، كلية التجارة – جامعة الأزهر – مصر ، 2006 ، ص31.

¹⁵ دحماني عزيز ، مساهمة الإنفاق على رأس المال الفكري على مستوى أداء المؤسسة الصناعية – دراسة حالة سوناطراك ، أطروحة دكتوراة في العلوم الإقتصادية – تخصص تسيير ، كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير ، جامعة تلمسان ، 2014-2015 ، ص32.

¹⁶ Kavida and Sivakoumar, (2010), **the Relevance of Intellectual capital In the Indian Information Technology Industry**, Reader, Department of Commerce, School of Management, Karaikal Campus, Pondicherry University, India, 2010 IUP, The IUP Journal of Knowledge Management, Vol. VIII, No. 4, p26

¹⁷ أمين نور الدين ، (2012-2013)، الإستثمار في رأس المال الفكري ودوره في تحسين أداء المنظمة – دراسة حالة مؤسسة سوناطراك خلال الفترة 2005-2010 ، رسالة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماجستير علوم التسيير تخصص أنظمة معلومات ومراقبة التسيير ، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة ورقلة ، ص32.

¹⁸ سلمان عبيد ، مرجع سبق ذكره، ص68.

¹⁹ Amirul Islam , Kamruzzaman And Redwanuzzaman, Human Resource Accounting: Recognition and Disclosure of Accounting Methods & Techniques, Global Journal of Management and Business Research Accounting and Auditing Volume 13, Issue 3, Version 1.0 Year 2013, Double Blind Peer Reviewed International Research Journal Publisher: Global Journals Inc. (USA), Online ISSN: 2249-4588, & Print ISSN: 0975-5853, p02.

²⁰ ثابتي الحبيب وبن عبو الجيلالي ، تطوير الكفاءات وتنمية الموارد البشرية ، مرجع سبق ذكره ، ص38.

²¹ Nikhil Chandra Shil, (March 2009), **Performance Measures: An Application of Economic Value Added** ACMADepartment of Business Administration East West University, Vol. 4, No. 3 International Journal of Business and Management, 43, Mohakhali C/A, Dhaka – 1212, Bangladesh, p01.

²² سعد غالب ياسين، (2007)، إدارة المعرفة – المفاهيم النظم والتقنيات، الطبعة الأولى ، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان – الأردن ، ص236

²³ David H. Lathy, (2013), **Intellectual Capital And Its Measurement** , College of Business Utah State University Logan, Utah USA 84322-3500, Theme: New Forms of Accounting and Auditing, P06 , Available in the cit: <http://www.apira2013.org/past/apira1998/archives/pdfs/25.pdf>

²⁴ Sandra M. Sa'nchez-Can izaes, (2007), **Miguel A ngel Ayuso Munoz and Toma's Lo'pez-Guzma'n , Organizational culture and intellectual capital: a new model** , Journal of Intellectual Capital Vol. 8 No. 3, pp. 409-43, Emerald Group Publishing Limited , p417

²⁵ Liebowitz, J. and Ching, Y.S. (2000), **Developing knowledge management metrics for measuring intellectual capital** , Journal of Intellectual Capital, Vol. 1 No. 1, pp. 54-67. p58-61.

²⁶ Nick Bontis, **Assing Knowledge assets: Review of the models used to measure intellectual capital**, op.cit, P46.

²⁷ سعد غالب ياسين، أحمد علي صالح، مرجع سابق، ص22

²⁸Kim Cameron, Op.cit.p605.

²⁹ دريدي فاطمة ، تفويض السلطة وأثرها على الفعالية التنظيمية- دراسة ميدانية " بمقر ولاية بسكرة ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع – تخصص علم اجتماع التنظيم ، كلية علوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بسكرة ، 2013-2014 ، ص 11.

³⁰نوردين تاوريت ، (2005-2006)، قياس الفعالية التنظيمية من خلال التقييم التنظيمي ، رسالة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراة تخصص إدارة المنظمات، كلية علوم الإجتماعية والإنسانية ، جامعة قسنطينة ، ص 152-154

³¹ Robert E. Quinn and John Rohrbaugh, (Jun., 1981), **Competing Values Approach to**

Organizational Effectiveness, Public Productivity Review, Vol. 5, No. 2, A Symposium on the Competing Values

Approach to Organizational Effectiveness pp. 122-140 Published by: M.E. Sharpe, Inc. Stable URL:

<http://www.jstor.org/stable/3380029>. Accessed: 26/04/2014 15:17, P139.

³²Morin EM, Savoie A, Beaudin G, (1994), **l'efficacité de l'organisation : conception intégrée** (chapitre 5)

, l'efficacité de l'organisation , Editeur Gaëtan Morin , p265-266, morin-conception integree, p260.

³³ N. Venkatraman and Vasudevan Ramanujam , (10 Oct -1986), **Measurement of Business Performance in**

Strategy Research: A Comparison of Approaches: The Academy of Management Review, Vol. 11, No. 4, pp. 801-

814, p803

³⁴رضويي خوين سندس ، (2009)، **الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالفعالية التنظيمية** ، مجلة الإدارة والإقتصاد ، العدد 75 ، جامعة بغداد ، ص 8 .

³⁵Robbins, S, (1999), **Organisation theory, Structure, design and application**, 3rd, prentice Hall, Englewood cliffs, n., P49.

³⁶محمد قاسم القريوتي ، **نظرية المنظمة و التنظيم**، (2000)، دار وائل للنشر والتوزيع ، الطبعة الاولى ، عمان – الأردن ، 2000 ، ص 104 .

³⁷خليل محمد حسن الشماخي خضير كاظم محمود ، (2000)، **نظرية المنظمة** ، طبعة 1 ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان - الأردن ، 328 .

³⁸صالح مهدي محسن العامري و طاهر محسن منصور الغالي ، (2008)، **الإدارة الأعمال** ، الطبعة الثانية ، دار وائل للنشر والتوزيع ، مكتبتنا العربية ، عمان - الأردن ، ص 398 .

³⁹ناصر قاسمي ، (2011)، **دليل المصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل**، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ص 98-99

⁴⁰سون جواد حسين ، دور إدارة المعرفة في تحقيق الفعالية التنظيمية، مجلة العلوم الإقتصادية والإدارية ، المجلد 13 | العدد 47 | السنة 2007 ، ص 169 .

⁴¹Daft, Richard, Organisation, (2001), Theory and Design, South-wetern College. USA, P68-69.

⁴²Nick Bontis And william Chua Chong Keow And Stanley Richardson, Intellectual Capital and Business

Performance in Malaysian Industries , journal of intellectual capital , Vol1, No1, 2000, p85-100, MCB university

Press, 1496-1900. Available: <http://www.business.mcmaster.ca/mktg/nbontis/ic/publications/JIC1-1Bontis.pdf>

⁴³Bernard Marr Gianni Schiuma Andy Neely, (2004), "Intellectual capital – defining key performance indicators for organizational knowledge assets", Business Process Management Journal, Vol. 10 Iss 5 pp. 551 - 569

⁴⁴Firer, S. and Stainbank, L. (2003), Testing the relationship between intellectual capital and company's performance: Evidence from South Africa. Meditari Accountancy Research, Vol.11, pp.25 – 44.

- ⁴⁵Bin Ismail, M. (2005). *The Influence of Intellectual Capital on the Performance of Telekom Malaysia (Telco)*, (Unpublished Doctoral Dissertation), Business & Advanced Technology Centre, University of Technology: Malaysia
- ⁴⁶Sharabati, A.A., Jawad, S.N., and Bontis, N. (2010). Opcit, pp. 105
- ⁴⁷Lin, Y.Y. (2010). Exploring Theories that Explain the Accumulation of National: Intellectual Capital, Structural Capital and Relational Capital (NSC 2007- 2010 Project Final Report). National Chengchi University.
- ⁴⁸Abbas Mezeal Mushraf and. Saari bin Ahmad, (2011), The Relationship between Intellectual capital and Business Performance: An Empirical study in Iraqi industry 2011 International Conference on Management and Artificial Intelligence, IPEDR vol.6 © IACSIT Press, Bali, Indonesia
- ⁴⁹Chang, C.M., and Lee, Y.J. (2012). Verification of the Influences of Intellectual Capital upon Organizational Performance of Taiwan-listed Info-Electronics Companies with Capital Structure as the Moderator. *The Journal of International Management Studies*, Vol. 7, No. 1, pp.80-92.
- ⁵⁰Khan, F.A., khan, R.A.G., and Khan, M.A. (2012). Impact of Intellectual Capital on Financial Performance of Banks in Pakistan: Corporate Restructuring and Its Effect on Employee Morale and Performance. *International Journal of Business and Behavioral Sciences*, Vol. 2, No.6, pp. 22-30.
- ⁵¹Rashid Saeed, Amna Sami, Rab Nawaz Lodhi and Amber Iqba, (2013), Intellectual Capital and Organizational Performance :An Empirical Study in Telecom Sector of Pakistan, Head of Management Sciences Department, COMSATS Institute of Information Technology Sahiwal, Pakian, Middle-East Journal of Scientific Research 18 (4): 517-523, 2013, ISSN 1990-9233, IDOSI Publications, DOI: 10.5829/idosi.mejsr..18.4.11716.
- ⁵²Maryam Sadat Mortazavi¹, Hosein salimian², Reza Taghvaei³, (16 April 2014), The relationship between intellectual capital and organizational performance (Case of Bank Branches fars) Department of business management , Islamic Azad University, Malayer, Iran, Scholar Journal , Journal of Science and Today's World, 2014, volume 3, issue 12, pages: 562-566, ISSN 2322- 3326X
- ⁵³BOUGUESRI Sarra, Intellectual Capital and Business Performance in Algerian Companies : Proposition of A New Model, A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Doctorate Degree in Economy , Faculty of Economy, Finance & Management, Faculty of Economy, Finance & Management, Abou Bekr Belkaid University, Tlemcen 2015-2016.

* سنستخدم التصنيف البسيط لطبيعة النشاط وهو القطاع الخدمي والقطاع الغير الخدمي للمؤسسات المدروسة (كما استخدمه Bontis, 2000 في دراسته) أنظر لمرجع :

Nick Bontis And William Chua Chong Keow And Stanley Richardson, (2000), Opcit, p85-100,

⁵⁴محمد بداوي ، النمذجة بالمعادلات البنائية وتطبيقات في البحوث العلمية " Modeling by structural equations and their applications in Marketing Research "، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية ، جامعة الأغواط ، الخامس (05)، ديسمبر 2016، ص 05.

⁵⁵كلما كانت معاملات الارتباط الخاصة بالمتغيرات الرئيسية ومتغيراتها الفرعية تفوق القيمة (0,60) كلما كان هناك اتساق داخلي ما بين متغيرات المتواجدة ضمن مقياس الدراسة المستخدم . انظر لمحمد بداوي المرجع السابق.

56 محمد بداوي ، مرجع سبق ذكره، ص5