

صناعة راس المال الفكري والإداء الوظيفي

(العلاقة والتأثير)

دراسة تطبيقية في المعهد التقني / بابل

جوان فاضل مهدي

المعهد التقني - بابل

gwanfadel@yahoo.com

الخلاصة

يعد راس المال الفكري من المفاهيم الحديثة التي ظهرت في العقد الأخير من القرن العشرين، فقد ادركت الكثير من المنظمات حقيقة مهمة وهي ان القيمة الحقيقية لها تستند على كل شيء قد يكون اكثر اهمية من راس مالها المادي وهو ما يطلق عليه اليوم براس المال الفكري الذي يمثل احد اهم عناصر نجاح المنظمات في القرن الحادي والعشرين، ويتمثل بمعرفة ومهارة العاملين، وثقافة المنظمة، العمليات التنظيمية، براءات الاختراع، والعلاقة مع الزبائن، لذا يجب على جميع المنظمات الاهتمام بصناعة رأس مالها الفكري. والاداء الوظيفي من جهته نشاط انساني يمارس من قبل عاملين تتوافر فيهم خصائص تميزهم عن الاخرين ويؤدي الى تقديم افكار جديدة بحيث يؤدي استخدامها الى تحقيق منافع عديدة للمنظمة. وبموجب ما تقدم تتبنى الدراسة الحالية دراسة صناعة راس المال الفكري بوصفه متغير مستقل في تعزيز الاداء الوظيفي. وسعت الدراسة اختبار العلاقة بين صناعة راس المال الفكري والاداء الوظيفي، واثرا احدهما على الاخر، ولغرض تحقيق هذا الهدف تم بناء فرضيات رئيسية وفرعية، وتم اختيار المعهد التقني / بابل مجتمعا للدراسة واختبار فرضياتها وتكونت عينة الدراسة من (122) فردا من المنظمة المبحوثة، واعتمدت استمارة الاستبيان لهذا الغرض فضلا عن المقابلات الشخصية مع العاملين، وقد تم استخدام عددا من الاساليب الاحصائية الملائمة لهذا العلاقة باستخدام البرنامج الاحصائي (SPSS).

*- وتوصلت الدراسة الى ان صناعة راس المال الفكري في المنظمة المبحوثة تحتاج الى اهتمام اكبر، على الرغم من ان نتائج التحليل الاحصائي اكدت تحقيق تقدم ملحوظ.

*- خلصت الدراسة :- الى تقديم مجموعة من التوصيات تستهدف الاهتمام بصناعة راس المال الفكري وان المنظمة المبحوثة تواجه تغييرات سريعة تتطلب معارف ادراكية عالية وزيادة المهارات للأفراد ، لذا فهي بحاجة الى بناء قاعدة فكرية متينة ووضع معايير عالية للأداء الوظيفي وتطوير كفاءة العاملين من خلال تكليفهم بمهام جديدة تتسم بالصعوبة ووضع خطط مستقبلية لإنفاذ الافراد الى خارج القطر والاستفادة من الخبرات الخارجية.

الكلمات المفتاحية: مفهوم راس المال الفكري. 2- اهمية راس المال الفكري. 3- مفهوم صناعة راس المال الفكري. 4- مفهوم الاداء الوظيفي. 5- محددات الاداء الوظيفي.

Abstract

The intellectual capital of modern concepts that have emerged in the last decade of the century, it was realized that a lot of organizations important fact, which is that its real value is based on everything may be more important than the head of the physical her money, which today is called Brass intellectual capital, which represents one of the most important elements of successful organizations in the atheist and the twentieth century, and is the knowledge and skill of employees, and the organization's culture, organizational processes, patents, and the relationship with the customers, so must all organizations industry interest in intellectual capital. And functionality For his part, human activity practiced by employees possess the characteristics distinguish them from the others and leads to new ideas so that the lead used to achieve many benefits to the organization. Under the above adopts the current study, the study of intellectual capital industry prescription independent variable in the promotion of job performance. The study sought the relationship between intellectual capital industry, functional and performance testing, the effect of one over the other, in order to achieve this goal has been to build hypotheses boss and a subsidiary, was chosen as the Technical Institute / Babylon, a society for the study and testing of hypotheses and the study sample consisted of 122 members of the

surveyed organization, and adopted the questionnaire form for this purpose as well as personal interviews with workers, has been using a number of statistical methods appropriate for this relationship using statistical software (SPSS).

*-The study concluded that the intellectual capital of the organization in the surveyed industry needs higher attention, despite the fact that the results of statistical analysis confirmed significant progress .

*-The study concluded:- to provide a set of recommendations designed to interest industry intellectual capital and organization researched facing rapid changes require knowledge of high cognitive and increasing the skills of individuals, so they need to build intellectual base solid and set high standards of career performance and develop the efficiency of workers by assigning them new tasks were difficult and the development of future plans to send personnel out of the country and take advantage of outside expertise :

Keywords: The concept of intellectual capital, the important of intellectual capital, the concept of intellectual capital industry, the concept of functionality, determinants functionality.

المقدمة

يعد راس المال الفكري من المفاهيم الحديثة التي ظهرت في العقد الاخير من القرن العشرين، فقد ادركت الكثير من المنظمات حقيقة مهمة وهي ان القيمة الحقيقية لها تستند على شيء قد يكون اكثر اهمية من راس مالها المادي وهو يطلق عليه اليوم براس المال الفكري (Intellectual Capital) الذي يمثل احد اهم عناصر نجاح المنظمات على اختلاف انواعها من القرن الحادي والعشرين، ويتمثل بمعرفة ومهارة العاملين، وثقافة المنظمة، والعمليات التنظيمية، براءات الاختراع، والعلاقة مع الزبائن، لذا يجب على جميع المنظمات الاهتمام بصناعة راس المال الفكري ومن ضمنها المنظمة المبحوثة، لان منظمات اليوم تحتاج لاستغلال كل ما متاح لديها من موارد مالية ومادية وفكرية لتحقيق ما تصبوا اليه من اهداف، وعليها ان تبذل لتستمر في عالم المنافسة المتزايدة، كما انها بحاجة الى عقل معرفي وتنويع الرؤى للوصول الى حلول ابداعية قادرة على تجاوز العقبات، فالإنسان اصبح اهم موجودات هذه المنظمات لكونه اساس بناءها وهو محور الابداع .

وانطلاقا من اهمية موضوع صناعة راس المال الفكري من جهة، واهمية دور المعهد التقني/ بابل في المجتمع اذ يعد رافدا من روافد التعليم العالي والبحث العلمي يمد حركة النمو والتطور التقني والاجتماعي والاقتصادي بمقومات النجاح، وانطلاقا من ذلك اتجه البحث الى دراسة مدى اهتمام المعنيين في المعهد التقني/ بابل لصناعة راس المال الفكري بهدف التعرف على طبيعة العلاقة بين صناعة راس المال الفكري والاداء الوظيفي . وقد جاء البحث بأربعة مباحث هي:-

المبحث الاول :- منهجية البحث وتضمنت 1- مشكلة البحث 2- اهمية البحث 3- اهداف البحث 4- حدود البحث 5- فرضيات البحث 6- مجتمع البحث وعينته 7- الاساليب المتبعة في البحث .

المبحث الثاني : الجانب النظري وتضمن اولاً// صناعة راس المال الفكري : وتضمن 1- مفهوم واهمية راس المال الفكري . 2- مفهوم صناعة راس المال الفكري .

ثانياً // الاداء الوظيفي، وتضمن 1- مفهوم الاداء الوظيفي . 2- محددات الاداء الوظيفي .

المبحث الثالث وتضمن : اولاً:- تحليل وتفسير المؤشرات المستخدمة في قياس طبيعة صناعة راس المال الفكري. ثانياً : تحليل واختبار علاقات الاختبار .

المبحث الرابع: وتضمن الاستنتاجات والتوصيات .

المبحث الاول منهجية البحث

وتضمنت المحاور التالية :-

اولا - مشكلة البحث

تزداد اهمية صناعة راس المال الفكري في الوقت الحاضر لأنه يمثل الرأسمال الرئيسي لأي منظمة وهو اساس ابداعها وسر نجاحها، لذا يجب ادارته والمحافظة عليه، كما تدار الموجودات المادية الاخرى. وبما ان المنظمة المبحوثة تواجه يوميا تغيرات سريعة تتطلب معارف ادراكية عالية المستوى وزيادة في المهارات المتقدمة للأفراد، لذا وجب الحاجة الى بناء قاعدة فكرية متينة، و تتلخص مشكلة البحث في تجاهل المنظمة المبحوثة لأهمية الموجودات الفكرية، وينحصر اهتمامها بشأن كيفية تطبيق الانظمة والتعليمات ذات العلاقة بالموجودات المادية دون سواها وتغفل الثروة الحقيقية المتمثلة براس المال الفكري.

ثانيا - اهمية البحث :- تتلخص اهمية البحث بالآتي :-

- 1- تتبثق اهمية البحث من اهمية دراسة المتغير (راس المال الفكري) لغرض التوصل الى اطار فكري متكامل لتقويم راس المال الفكري في المعهد التقني / بابل بالشكل الذي يزيد من كفاءة الاداء الوظيفي في المعهد التقني/ بابل وكيف يمكن التغلب على المشاكل التي تحد من فعالية ادائها .
- 2- يستمد البحث الحالي اهمية دور الرأسمال الفكري والتي يمكن من خلالها زيادة الاهتمام بالخبرات العلمية في ضوء ذلك يتمكن المعهد من اجراء عمليات تطوير وتغيير تمكنها من تعديل ادائها وتحقيق اهدافها على اكمل وجه.

ثالثا - اهداف البحث : تتمثل اهداف البحث بالآتي :-

- 1- عرض المفاهيم الاساسية لصناعة راس المال الفكري وما ينتج عنها من اهداف ذات اهمية واثر كبير في حياه كل منظمة، فضلا عن عرض المفاهيم الاساسية الخاصة بالأداء الوظيفي المختلفة، كما وردت في المراجع العربية والاجنبية.
- 2- التعرف على الاساليب الاساسية المعتمدة من قبل هذه المنظمة العلمية في تطوير القدرات والامكانيات ذات العلاقة بصناعة راس المال الفكري المتواجد فيها.
- 3- دراسة العلاقة بين صناعة راس المال الفكري والاداء الوظيفي.
- 4- التعرف على مدى تأثير صناعة راس المال الفكري في مستوى الاداء الوظيفي في المعهد التقني/ بابل.

رابعا- فرضيات البحث:- يتبنى البحث الحالي الفرضيات التالية :-

- 1- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين صناعة راس المال الفكري و مستوى الاداء الوظيفي في المعهد التقني/ بابل. وتتنبثق منها الفرضيات الفرعية هي:-
 - أ- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين صناعة راس المال الفكري والقدرة على اداء العمل .
 - ب- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين صناعة راس المال الفكري والدافعية.
- 2- توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين صناعة راس المال الفكري و مستوى الاداء الوظيفي في المعهد التقني/ بابل وتتنبثق منها الفرضيات الفرعية هي:-
 - أ- توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين صناعة راس المال الفكري والقدرة على اداء العمل.

ب- توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين صناعة راس المال الفكري والدافعية.

خامسا- حدود البحث :- وتضمن

1- بالنسبة للحدود المكانية:- تمثلت بالمعهد التقني/ بابل، وبالعاملين الذين يعملون في مختلف اقسام المعهد.

2- الحدود الزمانية:- فهي محدده بمدة اجراء من 2015 /9/1 - 2016/5/1.

سادسا- مجتمع البحث وعينته

اعترافا بأهمية التي يشكلها المعهد التقني/ بابل لكونه الرافد الذي يرفد المنظمات الاخرى في المجتمع وعلى اختلاف انواعها بالكوادر العلمية الوسطى المتخصصة والمؤهلة ، لذا تم اختياره مكانا لإجراء البحث .
تأسس المعهد عام 1976 وكانت بداية التأسيس له تحت اسم معهد الادارة / بابل، ويتكون مجتمع الدراسة من شرائح هي (رؤساء الاقسام، اعضاء الهيئة التدريسية ، الكادر المساعد (الفنيين)، والاداريين)، فقد تم اختيار العينة العشوائية التطبيقية ووزعت (150) استمارة استبيان، وبلغت نسبة الاستجابة الكلية (80%)، فقد بلغ عدد الاستمارات المسترجعة (122) استمارة لتكون نسبتها (19%) من حجم المجتمع الاصلي (626) منتسب ، والعينة المختارة بلغ عدد الذكور فيها (63%) من مجموع عينة البحث مقابل (37%) لفئة الاناث، مما يعني ان صناعة راس المال الفكري يتوافر بشكل كبير في فئة الذكور، وان ادارة المنظمة تعتمد كثيرا على الذكور في اشغال المناصب الادارية المهمة فيها لانهم من وجهة نظرها يمثلون مصدرا لراس المال الفكري وكما موضح بالجدول ادناه.

جدول (1) يوضح افراد العينة حسب الجنس

النسبة	التكرار	الجنس
84%	77	نكر
16%	45	انثى
100%	122	المجموع

المصدر: اعداد الباحثة

وكان اللقب العلمي لأفراد العينة هي (استاذ مساعد) وبلغت نسبتهم (5%) من مجموع عينة البحث، وحملة لقب (مدرس) بنسبة (12%) بينما حملة لقب (مدرس مساعد) بنسبة (61%)، ولقب (مدرب فني) بنسبة (22%)، كما موضح في جدول (2).

جدول (2) حسب الالقب العلمية

النسبة	التكرار	اللقب العلمي
5%	5	استاذ مساعد
12%	15	مدرس
61%	75	مدرس مساعد
22%	27	مدرب فني
100%	122	المجموع

المصدر : اعداد الباحثة

وتشير نتائج الجدول (2) الى مدلولات ايجابية حيث ان غالبية افراد العينة هم من حملة الالقاب العلمية ويعكس ذلك رغبة ادارة المنظمة وحرصها على الاهتمام بالالقاب العلمية لانهم من وجهة نظرها يعدون مصدرا اساسيا للأفكار العلمية المتميزة .

ومن حيث المؤهل العلمي فان معطيات الجدول رقم (3) تبين ان حملة الماجستير يشكلون الغالبية وبنسبة (59%)، اما حملة البكالوريوس فكانت نسبتهم (28%)، وحملة الدكتوراه بنسبة (5%)، اما حملة الدبلوم فكانت نسبتهم (8%)، وان هذا يشير الى ظاهرة ايجابية بان ادارة المنظمة تحرص دوما على استقطاب عناصر ذات تأهيل وتعليم عال سعيا منها للارتقاء بعملية التعليم وكما موضح بالجدول ادناه.

جدول (3) توزيع العينة حسب المؤهل العلمي

النسبة	التكرار	المؤهل العلمي
5%	5	دكتوراه
59%	72	ماجستير
28%	35	بكالوريوس
8%	10	دبلوم
100%	122	المجموع

المصدر : اعداد الباحثة

سابعا- الاساليب المتبعة في جمع المعلومات

- 1- المصادر التاريخية :- تم الاستعانة بالكتب العربية والاجنبية والبحوث والرسائل الجامعية المتعلقة بموضوع الدراسة والمتوفرة في مكتبة المعهد والكليات الاخرى .
- 2- مصادر التقنية :- تم الاستعانة بالمكتبة الافتراضية والانترنت لغرض الوصول الى مواقع تتوافر فيها بيانات عن متغيرات البحث .
- 3- المقابلات الشخصية:- اجريت بعض المقابلات المباشرة مع بعض المسؤولين والتدريسيين والفنيين المتواجدين في المعهد التقني / بابل .
- 4- استمارة الاستبيان :- تم اللجوء الى بناء الاستبانة على وفق الخطوات الاتية :-
بناء فقرات الاستبانة :- تم تصميم استمارة الاستبانة اعتمادا على مراجعة الادبيات المتعلقة بموضوع الدراسة , وعلى ضوءها صممت الاستبانة لتقيس المجال الاول خصص لقياس المؤشرات عنصر صناعة راس المال الفكري وكانت حصتها (7) سؤال , اما المجال الثاني فقد خصص لقياس الاداء الوظيفي وقد قيس عبر متغيرين ايضا وبواقع (10) سؤالا .
- 5- تم عرض صيغة الاستبانة على مجموعة من الخبراء بلغ عددهم (5) من الخبراء، وعدت الفقرات صادقة، اذ حظيت بقبول (4) خبراء اي بنسبة (80%) واستنادا الى اراء الخبراء وملاحظاتهم تم تعديل بعض فقرات الاستبانة، وبذلك تحقق الصدق الظاهري، وبخصوص ثبات الاستبانة فقد استخدمت (الاختبار واعادة الاختبار) من خلال تطبيقه على عينة من خارج عينة البحث بلغت (8) منتسب واعيدت عليهم الاختبار بعد اسبوعين، وبعد حساب معامل ارتباط بيرسون داله ومعنوية عند مستوى (5%) ودرجة حرية (6) لان (T) المحسوبة كانت (4.322) وهي اكبر من (T) الجدولية البالغة (1.943) .

ثامنا-الاساليب الاحصائية المتبعة

استخدم العديد من الوسائل الاحصائية لتحليل البيانات , وتمثلت تلك الوسائل بالآتي :-

- 1- التكرار والنسب لغرض اجابات افراد العينة وتحليلها .
- 2- الوسط الحسابي الفرضي لقياس وتقييم الدرجة المستحصل عليها من خلال استجابات افراد العينة .
- 3- الانحراف المعياري لتشخيص تشتت قيمة كل عنصر مع فقراتها عن اوساطها الحسابية .
- 4- الاوزان المئوية لتحديد نسبة الاتفاق حول فقرات متغيرات الدراسة .
- 5- معامل الارتباط البسيط لتحليل واختبار علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة .
- 6- انموذج الانحدار الخطي البسيط لتحديد اثر عناصر متغيرات الدراسة
- 7- معامل التفسير (R^2) لقياس نسبة ما يفسره كل عنصر من العناصر .
- 8- اختبارات الاحصائية (T,F).

تاسعا- التعاريف الاجرائية

لأجل فهم متغيرات البحث واستيعاب كل منهما، تم تعريفهما اجرائيا :-

- 1- راس المال الفكري :- هو الخارجة الى حيز التطبيق ومستمرة لصالح المنظمة لان المعرفة تعد اسلحة ضرورية وتنافسية في عصرنا هذا (Stewart,1999,57).
- 2- صناعة راس المال الفكري:-هو قدرة المنظمة على تنمية قدرات العاملين وخلق روح التعاون الجماعي في حل المشكلات، من التعليم والتدريب والممارسة والمشاركة في اتخاذ القرارات، وزيادة التفاعل بين العاملين مع تشجيع العلاقات الانسانية في محيط العمل (Quinn,1997,76) .
- 3- الاداء الوظيفي:- هو مجموعة من السلوكيات الادارية المعبرة عن قيام الموظف بعمله، وتتضمن جودة الاداء، وحسن التنفيذ، الخبرة الفنية المطلوبة في الوظيفة، فضلا عن الاتصال والتفاعل مع بقية اعضاء المنظمة والالتزام باللوائح الادارية التي تنظم عمله (الحواملة،2004، 61).

المبحث الثاني

الاطار المفاهيمي صناعة راس المال الفكري

كان الاعتقاد السائد الى وقت قريب ان ثروات الامم تتكون فقط من الاصول المادية الملموسة مثل الاراضي والمباني او المعدات، وغيرها ولم تكن تولي اهتمام الى مدى تأثير العنصر البشري على تكوين تلك الثروات، ولكن بدخول عصر المعرفة والتكنولوجيا ر المعرفة والتكنولوجيا اصبح العنصر البشري هو المؤثر الحقيقي في نجاح المؤسسات والمجتمعات، وتغيرت المفاهيم الاقتصادية التقليدية وبدات في الظهور مفاهيم اقتصادية جديدة تعتمد على المعرفة، وان اهتمام بالعنصر البشري يؤدي مع الاصول الرأسمالية الى زيادة قيمة الناتج الاجمالي للدول والمؤسسات (نور واخرون،2010، 21) .

ومع بداية عقد التسعينيات من القرن الماضي بدا يشيع في الادبيات الاقتصادية مصطلح (راس المال الفكري) واصبح ينظر اليه باعتباره المصدر الحقيقي لثروة منظمات الاعمال، ومنجم التميز وخلق القيمة وطريق النجاح والمنافسة، فما المقصود به وماهي صناعة راس المال الفكري .

اولا- مفهوم راس المال الفكري

تتاول مفهوم راس المال الفكري مجموعة من الكتاب والباحثين منهم (Seviby,1997,1) فقد اشار بانه استراتيجية شاملة ومهمة للمنظمات ويتمثل بمعرفة، مهارة العاملين، وثقافة المنظمات وهي املاك غير مادية للمنظمة. بينما عرفها

(Ulrich,1998,2) بانه مجموعة المهارات المتوفرة في المنظمة التي تتمتع بمعرفة واسعة تجعلها قادرة على جعل المنظمة قوية من خلال الاستجابة لمتطلبات الزبائن والفرص التي تتيحها التكنولوجيا. في حين عرفه وعرف (Stewart,1999,57) بانه المعرفة الخارجة الى حيز التطبيق ومستثمرة لصالح المنظمة لان المعرفة تعد بمثابة اسلحة نووية تنافسية في عصرنا هذا. في حين يبين (عبيد,2000, 11) ان راس المال الفكري هو القدرة العقلية القادرة على توليد افكار جديدة ومناسبة وعملية وتتمتع بمستوى عال من الجودة، وتمتلك القدرة على تحقيق التكافؤ والتناغم بين مكونات مختلفة للوصول الى الاهداف المنشودة. ويرى (العنزي، 2001، 117) انها المعرفة المفيدة التي يمكن توظيفها واستثمارها بشكل صحيح لصالح المنظمة . وقد عرفه (ميرخان، 2003، 25) بانه الثروة الحقيقية غير الملموسة التي لا يمكن تقدير قيمتها بثمن، لأنها مقدرة عقلية كافية يمتلكها بعض العاملين من راس المال البشري في المنظمة، ويعد اقوى سلاح تنافسي لها. في حين عرفه (Awad&Ghaziri,2004,8) مجموعة من الافراد الذين يستخدمون عقولهم اكثر من استخدامهم لأيديهم لامتلاكهم خبرات وقيم وثقافة فضلا عن قدرتهم على الابتكار والابداع من اجل تمييز المنظمة التي يعملون فيها.

وتأسيسا على ما تقدم من المفاهيم يمكن القول ان راس المال الفكري هو مورد ثمين وغير مرئي ولا يمكن لمسه او رؤيته ويمثل العاملين الذين يمتلكون الخبرات والمهارات والمعارف التي تمنح المنظمة ميزة تنافسية.

ثانيا :- اهمية راس المال الفكري

يمكن تحديد اهمية راس المال الفكري بالاتي :-

1- يلعب راس المال الفكري دورا كبيرا وفاعلا في بناء المجتمع المتقدم وخلق التكنولوجيا هذا ما ذكره (Tsurumi,1976,5) بان اليابان لم تستعيد موقعها التجاري العالمي الا بفضل اعتمادها على علمائها ومفكرها ومهندسيها لاقتراح وانتاج سلع جديدة وتوليد افكار مبدعة.

2- يعد راس المال الفكري الثروة الحقيقية للمنظمات المتمثلة بالذكاء الخام الذي يتمتع به العاملين في المنظمة ويمكنهم من تقديم اسهامات فكرية تجعل المنظمة قادرة على زيادة انتاجها وتحقيق مستويات اداء عالية.

3- هو الاساس لخلق منظمات اعمال ناجحة، ففي المجتمع الغربي امثلة على اولئك الذين يمتلكون عقول وافكار مكنتهم من تأسيس شركات كبرى مثل (Marvin Bower) الذي اسس شركة (McKinney & Abler Company) ، (Quinn,1995,73) .

4- اصبح راس المال الفكري في اقتصاد اليوم (اقتصاد المعرفة) المصدر الاكيد للميزة التنافسية الدائمة ويمثل خاصية المنظمة التي تميزها عن منافسيها من المنظمات الاخرى (3, Vij,1999) .

5- يعد السلاح الاساسي للمنظمة في عالم اليوم، كون الموجودات الفكرية قوة حقيقية تضمن بقاء المنظمة، ولان المنظمة تواجه يوميا تغييرات سريعة تتطلب معارف ومهارات متقدمة تتوافق بين القدرات التقنية من جانب والفكرية من جانب اخر للتكيف مع هذه التغييرات (1, Keoning,2000) .

ثالثا :- مفهوم صناعة راس المال الفكري

يعد صناعة راس المال الفكري احد عناصره الرئيسية الذي يتمثل بقدرة المنظمة على تنمية قدرات العاملين فيها، وخلق روح التعاون الجماعي في حل مشكلات التعليم والتدريب والممارسة والمشاركة في اتخاذ القرارات وزيادة التفاعل بين العاملين مع تشجيع العلاقات الانسانية في محيط العمل . وقد وضع (Quinn,1995,76-80) مجموعة مبادئ يمكن ان تعتمد لصناعة راس المال الفكري وهي :-

1- تعزيز قدرات الافراد في مجال حل المشكلات بالإفادة من المعرفة المدونة في انظمة البرمجيات، واد ان انظمة المعلومات المتقدمة تجعل من صناعة راس المال الفكري عملا ممكنا وسهلا، فالإفادة من

الانظمة الحاسوبية وتطويرها لصالح الافراد العاملين يجعل منحى الخبرة (Expert Curve) للمنظمة عاليا، بحيث ان الافراد ذوي الخبرات الفائقة التدريب يحققوا مستويات اداء فعالة، كما ان العمل في اطار الانظمة الحاسوبية يزيد من المعرفة بحكم وجود البرامجيات المناسبة والقدرات الاتصالية العالية اللتين تعدان بمثابة خدمات تدريبية مستمرة.

2- التغلب على معارضة الافراد المهنيين بمشاركتهم المعلومات، لكون الموجودات الفكرية تزداد قيمتها بزيادة الاستخدام بعكس الموجودات المالية، فقد تنمو الدافعية والافكار والمعلومات عندما تستعمل على اساس المبدأ الجماعي.

3- التحول من المنظمات التقليدية الى المنظمات المقلوبة، لان الكثير من المنظمات الناجحة قد تخلت عن استعمال الهياكل الهرمية واخذت تنظم نفسها في هياكل جديدة وتكون بذلك قد كسرت الطرق التقليدية والمتمثل بتسلط المدير وفرض قوته في العمل، واصبح دوره مرشد وموجه.

4- خلق الانسجة الفكرية داخل المنظمات المعرفية، فقد استطاعت الكثير من المنظمات ان تضع صيغا جديدة من العمل الفرقي والتي تسمى بنسيج العنكبوت (Spiders Wep) وهذا النسيج يجعل الافراد يعملون سوية لحل المشكلات وبسرعة فائقة (ليبك وستامس، 1994، 1-2) .

الاطار المفاهيمي عن الاداء الوظيفي

اولا- مفهوم الاداء الوظيفي

يعد الاداء مفهوما جوهريا وهاما بالنسبة للمنظمات الحكومية ومنظمات الاعمال على حد سواء ويختلف مفهوم الاداء من باحث الى اخر تبعا لمعطيات واهداف البحث وتبعا للمدخل الذي ينظرون من خلاله الى الاداء فقد عرفه (Robbins&Wiersema,1999,278) بانه الاستخدام الافضل للموارد (المادية والبشرية) المتاحة لتحقيق اهداف المنظمة وديمومتها والمحافظة على ميزتها التنافسية. حيث ربط مفهوم الاداء هنا بالاستخدام الامثل، ومنهم من اعطى النتائج المرغوبة اهتماما بالغا كمحصلة للأداء. اما (داغر، 2000، 335) فقد اكد ان ادبيات الادارة الى ان الاداء هو محصلة تفاعل ثلاثة عوامل هي (القدرة والدافعية والامكانيات) البيئة او فرص الاداء فقد يمتلك الفرد القدرة على اداء عمل معين لكنه لن يكون قادرا على تأديته بشكل جيد اذا لم تكن لديه الدافع لتأديته. من ناحية اخرى بين (Wagner&Hollenbeck,1992, 106) بان يمكن ان يتوفر لديه الدافع الكافي لتأديته العمل، لكنه لن يؤديه كما ينبغي اذا فقد القدرة على ذلك او اذا لم تتوفر لديه الفرصة لذلك.

اما مفهوم الاداء الوظيفي فقد بين (محمد، 2001، 209) الى درجة تحقيق واتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يتحقق بها او يشبع الفرد بها متطلبات الوظيفة، وغالبا ما يحدث لبس او تداخل بين الاداء والجهد، فالجهد يشير الى الطاقة المبذولة، اما الاداء فيقاس على اساس النتائج التي حققها الفرد، فمثلا الطالب قد يبذل جهدا كبيرا في الاستعداد لامتحان، ولكنه يحصل على درجات منخفضة وفي مثل هذه الحالة يكون الجهد عالي بينما الاداء منخفض. بينما يشير (مرعي، 2005، 209).

وتأسيسا على ما سبق يمكن القول بان الاداء الوظيفي بانه السلوك الوظيفي التي يقوم بها الفرد لأداء وانجاز عمله المكلف به بما يمتلكه من قدرات فردية والدافعية لإنجاز الاعمال على اكمل وجه ويترتب على ذلك النتائج التي يحصل عليه لتحقيق اهداف المنظمة.

ثانيا-محددات الاداء الوظيفي

يعتبر السلوك الانساني المحدد الاساسي في اي وحدة انتاجية او خدمية هو محصلة لتفاعل خصائص وهي (المعرفة، المهارة، الخبرة، الاتجاه.....الخ) مع خصائص الوظيفة (المكافأة، ظروف العمل، القيادة.....الخ)

(Mogregor,1967,46). اي ان سلوك الفرد = دالة (خصائص الفرد * خصائص بيئة الوظيفة) اي ان الاستجابات التي تتولد عن الفرد في المنظمة ليست نتاجا لخصائصه الذاتية، والانتاج مستقل لمؤشرات بيئة الوظيفة التي توفرها المنظمة، لكونه هو نتاج لتفاعل خصائصه مع خصائص ظروف بيئة الوظيفة معا. وهكذا عندما يعمل الفرد في منظمة ما، فان سلوكه يتمثل بمجموعة أنشطة تعبر عنه نتيجة لعلاقة ديناميكية وتفاعل بينه وبين البيئة المحيطة بيه وبالنتيجة ادائه الوظيفي. وسيتم التركيز في هذا البحث على مستوى اداء الفرد وهو الحويلة الاساسية لتفاعل قدراته مع دافعيته، وكما ان هذه العلاقة تصلح للدراسة في المنظمات ذات الطابع الخدمي التي تعتمد على الاداء الانساني المباشر في عملها اكثر من المنظمات الانتاجية.

ويمكن توضيح عاملي القدرة والدافعية واثرها في الاداء الوظيفي على النحو التالي:-

أ- القدرة على العمل:- للفرد قدرات موروثه (عقلية، بصرية) اضافة الى اخرى يكتسبها عن طريق (التعلم، الخبرة، الممارسة، التدريب...الخ) وتشير القدرة الى ما يستطيع الفرد القيام به فعلا(التاودي وزيدان، 1974، 261) ويمكن ان يستخدم الفرد مثل هذه القدرات للتعبير عن حاجاته، ورغباته، ومتطلباته، ويتوقف عامل القدرة على عوامل عديدة منها (التعلم، التدريب، الاستعداد الشخصي، القدرات الذاتية)، (Robert,1969,2).

ب- الدافعية في العمل:- تشير الدافعية الركييزة الاساسية لضمان واستمرار العمل فهي تعتبر المحرك الداخلي الذي يوجه العامل او الموظف للعمل بطاقاته الكامنة (السلمي،2002، 189). في حين بين(Ctenber,1995,59) بان الدافعية هي احد مجالات البحث الرئيسة في علم النفس التي تسعى للتعرف على محددات السلوك الانساني، فالدافعية وفقا لهذا التعريف هي عملية ادارة السلوك والاحتفاظ به في حالة استمراره وكذلك هي عملية تنظيم نمط هذا السلوك ويعزز هذا المفهوم مجموعة من العمليات التي تثير وتوجه وتحفظ بالسلوك الانساني نحو انجاز اهداف محددة. وتتحدد الدافعية بظروف العمل الطبيعية مثل (التجهيزات المكتبية، التكيف، الطاقة، وحاجات الفرد وهي مادية مثل السكن، الراحة، الطعام...الخ)، واجتماعية مثل (الرغبة في التعاون مع الاخرين وتحقيق المشاركة الوجدانية)، وحاجات ذاتية مثل (رغبة الفرد في اثبات قدراته على الاداء في العمل والشعور بالأهمية الذاتية...الخ)، (الشوناني،1976، 205).

المبحث الثالث

نتائج التحليل الميداني

اولا:- تحليل استجابات العينة حول متغيرات البحث

تتناول هذه الفقرة عرض وتحليل البيانات التي اظهرتها استمارات الاستبيان من خلال تحليل اراء واستجابات افراد العينة عن متغيرات البحث (صناعة راس المال الفكري والاداء الوظيفي)، ولهذا تم استخدام مقياس (Likrt) الخماسي الذي يتوزع من اعلى وزن له والذي اعطي (5درجات) لتمثل حقل الاجابة (اتفق تماما) الى اوطأ وزن له والذي اعطي (1 درجة) لتمثيل الاجابة (لا اتفق تماما) وبينهما ثلاث اوزان اخرى (4،3،2) لتمثل حقول الاجابة (اتفق، محايد، لا اتفق تماما)، على الترتيب، ومن جانب اخر اعتمد الوسط الفرضي (3) كمعيار لقياس وتقييم الدرجة المتحصل عليه. ولغرض تحليل استجابات العينة حول متغيرات البحث تم اعتماد الاساليب الاحصائية المتمثلة بالتوزيعات التكرارية والاساط الحسابية والانحرافات والانحراف المعياري باستخدام البرنامج الاحصائي (SPSS) في تحليل البيانات.

1- وصف متغيرات صناعة راس المال الفكري

يعرض الجدول (4) الاوساط الحسابية والانحراف المعياري والاوزان المئوية لفقرات صناعة راس المال الفكري.

جدول (4)

يبين الاوساط الحسابية والانحراف المعياري والاوزان المئوية لمتغيرات صناعة راس المال الفكري

الوزن المئوي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا التقق	لا التقق	م.ب	ت.ق	ت.ق	العبرة
56.56	1.14	3.57	6	16	31	40	29	(X1) تسعى ادارة المنظمة الى تعزيز القدرات الذهنية
52.46	1.17	3.44	10	14	34	40	24	(X2) توفر ادارة المنظمة فرص كافية للعاملين لمناقشة المشاكل الخاصة بأمر العمل
50.82	1.35	3.39	14	20	26	29	33	(X3) تسعى ادارة المنظمة الى ايفاد منسبها خارج القطر للاطلاع على المستجدات العلمية في حقل الاختصاص
60.66	1.10	3.68	5	13	30	42	32	(X4) تسعى ادارة المنظمة الى تنمية العلاقات الانسانية بين العاملين
59.84	1.09	3.67	5	12	32	42	31	(X5) تناقش ادارة المنظمة اراء ومقترحات العاملين الخاصة بتطوير العمل
49.18	1.22	3.40	8	23	31	32	28	(X6) تشجع ادارة المنظمة باستمرار المنافسة بين العاملين من ذوي القدرات الابداعية
56.56	1.21	3.56	7	20	26	36	33	(X7) تشجع ادارة المنظمة الحوار المباشر مع العاملين بغية انضاج الافكار الابداعية
55.15	1.18	3.53	8	17	30	37	30	المؤشر الكلي

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية

- يتضح من النتائج النهائية الواردة بالجدول (4) ان ادارة المنظمة المبحوثة تفسح المجال امام العاملين لمناقشة اراءهم ومقترحاتهم الخاصة بتطوير العمل، وتسعى الى تنمية العلاقات الانسانية بين العاملين بشكل يعزز القدرات الذهنية للعاملين الى حد ما، ومما يعزز ذلك ان الوسط الحسابي الموزون العام البالغ (3.53) قد تجاوز الوسط الفرضي البالغ (3) وبانحراف معياري قدره (1.18) ووزن مئوي مقداره (55.15%) . كما يتضح من فقرات صناعة راس المال الفكري انها حققت تقدما واضحا نتيجة تجاوز

الايوساط الحسابية لجميع الفقرات للوسط الفرضي (3)، ومن جانب اخر ان افراد العينة متفقين طول هذه الفقرات وينسب مئوية متفاوتة، حيث احتلت فقرة تسعى ادارة المنظمة الى تنمية العلاقات الانسانية المرتبة الاولى بوزن مؤوي (60.66%)، ثم فقرة مناقشة ادارة المنظمة اراء ومقترحات العاملين حول تطوير العمل بوزن مؤوي (59.84%) وفي المرتبة الثالثة جاءت فقرتي، تسعى ادارة المنظمة الى تنمية القدرات الذهنية مع تشجيع الحوار المباشر بوزن مؤوي (56.56%)، اما الفقرات المتبقية بحسب تسلسل لإجابات افراد العينة هي توفر ادارة المنظمة فرصا كافية للعاملين لمناقشة المشاكل، وتسعى ادارة المنظمة الى ايفاد منتسبها الى الخارج، وتشجيع ادارة المنظمة المنافسة بين العاملين، حيث كانت اوزانها المئوية (52.46%، 50.82%، 49.18%) على الترتيب.

تبين من ذلك ان صناعة راس المال الفكري يعد واضحا بالنسبة لأفراد العينة من وجهه نظرهم الشخصية، ويعزى السبب الى ذلك الى ارتفاع مستوى ادراكهم، وامتلاكهم رؤية واضحة حوله . وعلى العموم فان اولويات اهتمام ادارة المنظمة بعنصر صناعة راس المال الفكري كان دون المستوى المطلوب من وجهه نظر افراد العينة حيث جاء بمعامل اختلاف (33.43%)، كما سيبين الجدول (5) اللاحق، وهذا بحد ذاته يشكل حالة قصور معينة من قبل ادارة المنظمة تجاه هذا العنصر، مما يتوجب زيادة الاهتمام بتشجيع المنافسة بين العاملين لزيادة قدراتهم الابداعية، وزيادة الاهتمام بوضع خطط لأرسال العاملين بعثات للخارج للاطلاع على المستجدات العلمية في حقل الاختصاص.

جدول (5)

نتائج ترتيب الاهمية النسبية لعنصر صناعة راس المال الفكري

العنصر	الوسط الحسابي الموزون	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الوزن المؤوي
صناعة راس المال الفكري	3.53	1.18	33.43	55.15%

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج الحاسبة الإلكترونية

2- وصف متغيرات الاداء الوظيفي

يشير الجدول (6) الى الوصف العام لاستجابات افراد العينة حول ابعاد الاداء الوظيفي، حيث يتضمن الايوساط الحسابية والانحراف المعياري والاوزان المئوية لفقرات الاداء الوظيفي.

أ- القدرة على العمل

- تشير النتائج النهائية التي يتضمنها الجدول (6)، بان ادارة المنظمة تهتم بمهام وواجبات العاملين بحيث تتناسب م ع قدراتهم ومستواهم العلمي، مما يعزز ذلك الوسط الحسابي الموزون العام لهذا البعد والبالغ (3.43) قد تجاوز الوسط الفرضي البالغ (3) وبانحراف معياري (1.20) ووزن مؤوي (69%).
- ويتضح نتائج الجدول (6) ايضا، بان فقرات بعد القدرة على العمل (X1, X2, X3, X4, X5)، حققت تقدما واضحا باتجاه استخدام هذا البعد على مستوى ادارة المنظمة مجتمع الدراسة، نتيجة لتجاوز هذا البعد الوسط الفرضي البالغ (3)، من جانب اخر يتضح بان افراد العينة متفقون حول فقرات هذا البعد بنسب مئوية متفاوتة، حيث احتلت فقرة قدرة العاملين على انجاز عملهم وفق امكانياتهم المرتبة الاولى بوزن مؤوي (59.02%)، ثم فقرة تتناسب المستوى العلمي مع الواجبات المناطة لهم بالمرتبة الثانية بوزن مؤوي (56.56%)، وبالمرتبة الثالثة توفر الوظيفة للعاملين فرص للتقدم الوظيفي تتوافق مع قدراتهم الذاتية بوزن مؤوي (53.28%)، اما باقي الفقرات بحسب التسلسل لإجابات

افراد العينة هي نوع الوظيفة التي يشغلها الموظف تلائم مع قدراتهم الذاتية وتهتم ادارة المنظمة بتنمية القدرات لدى العاملين وبأوزان مئوية (51.64، 49.18%) على الترتيب.

- ويتبين من ذلك ان بعد القدرة على العمل يعد واضحا بالنسبة لأفراد العينة من وجهه نظرهم الشخصية، ويعزى السبب لامتلاكهم رؤية واضحة حول فقرات هذا البعد. اما من حيث اهتمام ادارة المنظمة بأبعاد القدرة على العمل فقد احتل هذا البعد المرتبة الاولى بالنسبة لباقي الابعاد بمعامل اختلاف (35%) كما سيرد بالجدول (7) اللاحق، مما يدل على ان هناك اهتماما قويا بتبني بعد القدرة على العمل مما يتطلب على ادارة المنظمة ان تشعر العاملين بضرورة اهتمامهم على اداء عملهم المكلفين بيه على اكمل وجه.

جدول (6)

يبين الاوساط الحسابية والانحراف المعياري والأوزان المئوية لفقرات الاداء الوظيفي

العبارة	التقوينا تماما	رقبة	مجد	لا التقوينا	لا التقوينا تماما	الحسابي الوسط	المعياري الانحراف	الوزن المئوي
القدرة على العمل								
(X1) قدرتي على الانجاز جيدة لأني اعمل بكل امكانياتي	18	54	22	18	10	3.43	1.16	59.02
(X2) يتناسب مستوى تأهلي العلمي مع الواجبات المناطة بي	26	43	27	21	5	3.52	1.13	56.56
(X3) توفر لي الوظيفة فرصا للتقدم الوظيفي تتوافق وتتسجم مع قدراتي	19	46	34	16	7	3.44	1.08	53.28
(X4) تهتم المنظمة بتنمية القدرات لدى العاملين	35	25	27	24	11	3.40	1.33	49.18
(X5) نوع الوظيفة التي اشغلها يتلاءم مع قدراتي الذاتية	34	29	30	16	13	3.45	1.31	51.64
الوسط الموزون العام						3.43	1.20	69%
(X6) احظي بتقدير رؤسائي عندما احقق مستوى عال من الاداء	19	32	24	30	17	3.04	1.30	41.80
(X7) توزيع العمل بين العاملين يتم بالعدالة	20	35	32	25	10	3.24	1.19	45.08
(X8) يخضع العاملين في المنظمة التي اعمل بها لمقاييس تقويم اداء دقيقة	23	37	37	15	10	3.39	1.17	49.18
(X9) تمنحني المنظمة التي اعلم فيها حوافز تشجيعية مناسبة	21	27	38	26	10	3.18	1.20	39.34
(X10) يشجعني التحفيز المعنوي على الاداء الافضل	28	42	41	9	2	3.70	0.96	57.38
الوسط الموزون العام						3.34	1.19	67%
المؤشر العام						3.39	1.20	68%

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية

ب - الدافعية

* - تشير النتائج النهائية التي يتضمنها الجدول (6)، بان ادارة المنظمة تهتم بتوزيع مهام وواجبات العاملين بحيث تتناسب مع قدراتهم ومستواهم العلمي، مما يعزز ذلك الوسط الحسابي الموزون العام لهذا البعد والبالغ (3.34) قد تجاوز الوسط الفرضي البالغ (3) وبانحراف معياري (1.19) ووزن مؤوي (67%).

*- ويتضح نتائج الجدول (6) ايضا، بان فقرات بعد القدرة على العمل (X1,X2,X3,X4,X5)، حققت تقدما واضحا باتجاه استخدام هذا البعد على مستوى ادارة المنظمة مجتمع الدراسة، نتيجة لتجاوز هذا البعد الوسط الفرضي البالغ (3)، من جانب اخر يتضح بان افراد العينة متفقون حول فقرات هذا البعد بنسب مئوية متفاوتة،

*- ويتضح نتائج الجدول (6) ايضا، بان فقرات بعد الدافعية (X1,X2,X3,X4,X5)، حققت تقدما واضحا باتجاه استخدام هذا البعد على مستوى ادارة المنظمة مجتمع الدراسة، نتيجة لتجاوز هذا البعد الوسط الفرضي البالغ (3)، من جانب اخر يتضح بان افراد العينة متفقين حول فقرات هذا البعد بنسب مئوية متفاوتة، حيث احتلت فقرة احظي بتقدير رؤسائي عندما احقق مستوى عال من الاداء المرتبة الاولى بوزن مؤوي (57.38%)، ثم فقرة توزيع العمل بين العاملين يتم بالعدالة بالمرتبة الثانية بوزن مؤوي (49.18%)، وبالمرتبة الثالثة تشجعني التحفيز المعنوي على الاداء الافضل بوزن مؤوي (45.08%)، اما باقي الفقرات بحسب التسلسل لإجابات افراد العينة هي يخضع العاملين في المنظمة التي اعمل بها لمقاييس تقويم اداء دقيقة وتمنحني المنظمة التي اعمل بها حوافز تشجيعية مناسبة وبأوزان مئوية (39.18، 41.80) على الترتيب.

*- ويتبين من ذلك ان بعد الدافعية يعد واضحا بالنسبة لأفراد العينة من وجهة نظرهم الشخصية، ويعزى السبب لامتلاكهم رؤية واضحة حول فقرات هذا البعد. اما من حيث اهتمام ادارة المنظمة بأبعاد القدرة على العمل فقد احتل هذا البعد المرتبة الثانية بالنسبة لباقي الابعاد بمعامل اختلاف (36%) كما سيرد بالجدول (7) اللاحق، مما يدل على ان هناك اهتمام قوي بتبني بعد الدافعية مما يتطلب على ادارة المنظمة ان تشعر العاملين بضرورة اهتمامها بزيادة تشجيعهم من خلال الحوافز واخضاعهم لمقاييس اداء دقيقة .

جدول (7)

نتائج ترتيب الاهمية النسبية لعنصر الاداء الوظيفي

العنصر	الوسط الحسابي الموزون	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الوزن المؤوي
القدرة على العمل	3.43	1.20	35%	69%
الدافعية	3.34	1.19	36%	67%
الاداء الوظيفي	3.39	1.20	36%	68%

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج الحاسبة الإلكترونية

يتضح من الجدول (7) وجود اهتمام متفاوت من قبل ادارة المنظمة حيث جاء بوسط حسابي (3.39) وهو اكثر من الوسط الفرضي (3) بقليل وبوزن مؤوي (68%) ومعامل اختلاف (36%)، مما يستلزم على ادارة المنظمة زيادة اهتمامها وخصوصا في جانب التحفيز المادي لغرض الحصول على اداء جيد وفعال لإنجاز الاعمال المكلفين بها .

ثانياً: تحليل واختبار علاقات الارتباط

وتتضمن هذه الفقرة اختبار فرضيات البحث وكما موضح ادناه :

1- اختبار الفرضية الرئيسية الاولى (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين صناعة راس المال الفكري

والاداء الوظيفي) والفرضيات الفرعية المنبثقة منها والجدول (8) يوضح ذلك جدول (8)

نتائج علاقات الارتباط بين المتغيرات صناعة راس المال الفكري والاداء الوظيفي

N = 5

صناعة راس المال الفكري				المتغير المستقل	المتغير التابع
القرار (النتيجة)	قيمة T الجدولية		قيمة T المحسوبة	R	
	5 %	1 %			
الارتباط موجب ومعنوي	4.541	2.353	9.22	0.919	القدرة على العمل
درجة الثقة %5 %1	4.541	2.353	7.01	0.763	الدافعية
%99 %95	4.541	2.353	4.51	0.861	الاداء الوظيفي

المصدر : اعداد الباحثة اعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية

يتضح من النتائج النهائية الواردة بالجدول (8) ما يلي :-

1- وجود علاقة ارتباط موجبة وجيدة بين صناعة راس المال الفكري والقدرة على العمل وذات دلالة احصائية عند مستوى المعنوي (5%)، اذ بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط بينهما (0.92) وقيمة (T) المحسوبة (9.2) وهي اكبر من قيمة (T) الجدولية والبالغة (2.353) وبدرجة ثقة (95%) .

2- وجود علاقة ارتباط موجبة وجيدة بين صناعة راس المال الفكري والدافعية وذات دلالة احصائية عند مستوى المعنوي (5%)، اذ بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط بينهما (0.76) وقيمة (T) المحسوبة (7.01) وهي اكبر من قيمة (T) الجدولية والبالغة (2.35) وبدرجة ثقة (95 %) .

3- وجود علاقة ارتباط موجبة وجيدة بين صناعة راس المال الفكري والاداء الوظيفي اجمالاً وذات دلالة احصائية عند مستوى المعنوي (5%)، اذ بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط بينهما (0.86) وقيمة (T) المحسوبة (4.51) وهي اكبر من قيمة (T) الجدولية والبالغة (2.35) وبدرجة ثقة (95 %) .

4- وبناء على النتائج تقبل الفرضية الرئيسية الاولى التي مفادها (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين صناعة راس المال الفكري والاداء الوظيفي) والفرضيات التابعة لها ، بمعنى كلما كان هناك اهتمام بصناعة راس المال الفكري من قبل ادارة المنظمة كلما زادت قدرتها على تحقيق الاداء الافضل.

2-اختبار الفرضية الرئيسية الثانية(توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين صناعة راس المال الفكري والاداء الوظيفي) والفرضيات الفرعية المنبثقة منها .

جدول (9)

نتائج علاقات التأثير بين صناعة رأس المال الفكري والاداء الوظيفي N = 5

صناعة رأس المال الفكري				المتغير المستقل	المتغير التابع
القرار (النتيجة)	قيمة F الجدولية 1 %	قيمة F 5 %	قيمة F المحسوبة	R2 معامل التفسير	
الارتباط موجب وقوي ومعنوي	4.541	10.1	16.32	0.84	القدرة على العمل
درجة الثقة %1	4.541		4.18	0.58	الدافعية
%99	%95	4.541	8.58	0.74	الاداء الوظيفي

المصدر : اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية

يتضح من النتائج النهائية الواردة بالجدول (9) ما يلي :-

1- يتضح ان قيمة (F) المحسوبة للاداء الوظيفي الكلي بلغت (8.58) وهي اكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (4.541) عند مستوى معنوية (1%)، وهذا يعني وجود اثر ذي دلالة احصائية لصناعة رأس المال الفكري والاداء الوظيفي وبدرجة ثقة (99%).

2- من قيمة (F) المحسوبة للقدرة على العمل بلغت (16.32) وهي اكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (10.1) عند مستوى معنوية (5%)، وهذا يعني وجود اثر ذي دلالة احصائية لصناعة رأس المال الفكري والقدرة على العمل وبدرجة ثقة (95%).

3- من قيمة (F) المحسوبة للدافعية بلغت (4.18) وهي اكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (4.541) عند مستوى معنوية (5%)، وهذا يعني وجود اثر ذي دلالة احصائية لصناعة رأس المال الفكري والدافعية وبدرجة ثقة (95%).

4- من خلال معامل التفسير الكلي (R2) البالغة (0.74) يتضح ان صناعة رأس المال الفكري قادر على تفسير ما نسبته (74%) من التغيرات التي تطرأ على الاداء الوظيفي، اما النسبة المتبقية (26%) فتعزى الى مساهمة متغيرات اخرى غير داخلة في البحث .

5- وبناءا على تلك النتائج تقبل الفرضية الرئيسية الثانية والتي مفادها (توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين صناعة رأس المال الفكري والاداء الوظيفي) والفرضيات التابعة لها .

المبحث الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

اولا :- الاستنتاجات

1- ان التحولات السريعة التي تجري في المجتمع تلقي على عاتق المنظمات المعرفية بشكل عام والمنظمة المبحوثة بشكل خاص مسؤولية كبيرة لتجاوز العقبات وتحقيق الطموح بحيث تكون دائما

متقدمة في رؤيتها على المنظمات الاخرى القائمة في المجتمع باعتبارها الاساس الذي يرفد تلك المنظمات بالاختصاصات والمؤهلات التي تحتاجها .لتركيز على النتائج التي يتوصل اليها الفرد خلال قيامه بالعمل طالما ان الاداء يرتبط بالسلوك الانساني والاجراءات والتقنيات التي توجه نحو الانجازات المرغوبة.

2- الاداء الوظيفي يرتبط ارتباطا وثيقا بطبيعة العمل الذي يقوم به الفرد وادراك العمليات التي يمر بها حتى يتم تحقيق الانجاز المطلوب.

3- عدم معرفة ادارة المنظمة بمفهوم صناعة راس المال الفكري واهميته على الرغم من امتلاكهم لهذا المورد المهم عن كيفية قياس راس المال الفكري.

4- هناك توجه ضعيف من قبل ادارة المنظمة لاستقطاب وتنشيط راس المال الفكري من حيث تشجيع الافراد العاملين على اتباع طريقة عصف الافكار لأثاره القدرات الابداعية لديهم.

ثانيا :- التوصيات

1- ضرورة بناء قاعدة فكرية متينة في المنظمة والعمل على تطويرها من خلال مقارنة الوضع الحالي للمنظمة مع الهدف الذي تسعى للوصول اليه.

2- القيام بتطوير كفاءات وقدرات العاملين من خلال تكليفهم بمهام جديدة تتسم بالصعوبة.

3- ضرورة الاهتمام بصناعة راس المال الفكري لأي منظمة من خلال فسح المجال امام العاملين لأبداء اراهم ومقترحاتهم بشأن تطوير العمل فيها، مع تشجيع الحوار المباشر ما بين ادارة المنظمة وبينهم لغرض انضاج الافكار المبدعة ويتم ذلك من خلال اجتماعات ولقاءات ودية تمكن العاملين من اطلاق افكارهم حيث تكون محصلة النتيجة النهائية لذلك الدفع من كفاءة المنظمة .

المصادر

اولا : العربية

أ- الكتب العربية

- 1- السلمي، علي،(2002)، "تحليل النظم السلوكية"، مصر، مكتبة غريب.
- 2- التاودي وزيدان ، حسين رشدي، محمد مصباحي، زيدان،(1974)، "الاشراف والانتاجية"، القاهرة مكتبة الانجلو.
- 3- الشنواني، صلاح، (1976)، "ادارة الافراد والعلاقات الانسانية"، الاسكندرية، دار الجامعة المصرية.
- 4- داغر، منقذ محمد، عادل حرحوش (2000)،"نظرية المنظمة السلوك التنظيمي، دار الكتب للطباعة والنشر بغداد، العراق.
- 5- محمد، راوية،(2001)،" ادارة الموارد البشرية، رؤية مستقبلية"، القاهرة، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع.
- 6- ليباك، جيسكا، ستامس جفري،(1994)، "شبكات الفرق: اختراق الحواجز الداخلية والخارجية في نطاق اعمالك، خلاصات، القاهرة.

ب- الاطاريح والدوريات

- 1- الحواملة، نضال صالح (2004) ، " العلاقة بين مستوى ادراك الفاعلية وعدالة نظام تقويم الاداء لكل من الاداء الوظيفي والرضا الوظيفي والولاء التنظيمي والتقنية التنظيمية في الوزارات الاردنية، مجلة جامعة الملك سعود، المجلد السادس ، العلوم الادارية (1).

- 2- العنزي، سعد على حمود، (2001)، "راس المال الفكري ، الثروة الحقيقية لمنظمات اعمال القرن الحادي والعشرين"، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، المجلد الثامن، العدد (25) بغداد.
- 3- عبيد، نغم حسين نعمة، (2000)، "اثر راس المال الفكري في الاداء المنظمي لمنظمات الاعمال"، عينة من شركات القطاع المختلط، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية الادارة والاقتصاد بغداد.
- 4- ميرخان، خالد محمد امين، (2003)، " العلاقة بين الاساليب المعرفية وراس المال الفكري وتأثيرها في التوجه الاستراتيجي " ، دراسة تحليله لآراء عينة من مديري مجالس ادارة شركات القطاع الخاص في مدينة الموصل، اطروحة دكتوراه مقدمة الى كلية الادارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية.
- 5- محمد، مرعي، (2005)، "التحفيز المعنوي وكيفية تفاعله في القطاع الحكومي العربي"، جامعة دمشق، المعهد العالي للتنمية الادارية.
- 6- نور، د. عبد الناصر، د. طاهر القشي، د. جهاد قراقيش، (2010)، " راس المال الفكري: الاهمية والقياس والافصاح، دراسة فكرية من وجهات نظر متعددة"، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعية، العدد الخامس والعشرون.

ثانيا : المكتبة الافتراضية

- 1- Awed. ,E& Ghazi .,H ,knowledge, management ,person education internathal, prentice – Hall.2000,p.8.

ثالثا : المصادر الاجنبية

- 1- Ctenberg & earn ,behavior in organization understanding voyaging the human sidooftark 5th ,new jersey, prentice hall, 1995.
- 2- Koenig, M., the resurgence of Intellectual capital, the emphasis shifts measurement to management , information to day , Val 17, 2000.
- 3- Macgregor, Douglass, the professional manger , new york , omega – hill book 1967,p46.
- 4- Quinn, G.B., Anderson, P.A. &Finkelstein, Managing professional Intellectual; Asking the most of the best , Harvard business review ,march – April, 1995.
- 5-Robbinsj ., & wires a, m., are source based , approach to multi business firm ; empirical analysis offorifolio relations ships and corporate vole, 1995, p.278.
- 6- Robert, a, sutermeister, people and productivity , new york, morrow – hill book co. 1969.
- 7- Stewart, T.A., Intellectual capital; the new wealth of origination , business quarterly, 1997.
- 8- Sveiby, K.E., the new origination wealth ; managing &measuring knowledge-based assets .berretta- Koehler publishers.inc, sanfrancisco,1997.
- 9- Ulrich , a new manages for human resources, Harvard business review, January- January, 1998.
- 10- Turmoil, Y., the Japanese are coming Cambridge Massac upsets, 1976.
- 11- Vij, S.D., beyond binary theories to agile learning; an empirical investigation of learning methods in warranty management ph. d, business administration university of south era California., U.S.A, 1999.
- 12- Wagner , J. A ., Hollenbeck, j. R., organization Behavior, Englewood cliffs new jersey, 1992.p. 106.